Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 142 del 7 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA | Roma - Giovedì, 7 giugno 1962 | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **317**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese minerarie.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **318**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle esattorie delle imposte dirette gestite da privati esattori.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **319**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle imprese produttrici di articoli di occhialeria, astucci ed onduline per capelli della provincia di Belluno.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **317.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese minerarie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 27 novembre 1959, e relative tabelle, per gli operai addetti all'industria mineraria;

Visto il testo unificato dei contratti 3 dicembre 1946 e 29 settembre 1949, per la corresponsione di un premio ai fedeli alla miniera, richiamato dal predetto contratto collettivo nazionale 27 novembre 1959 ed allo stesso allegato;

Visto l'accordo collettivo 12 gennaio 1960, relativo alla riduzione dell'orario di lavoro per gli operai addetti all'industria mineraria;

Visto il contratto collettivo nazionale 22 aprile 1960, e relative tabelle, per gli impiegati addetti all'industria mineraria;

Visto l'accordo collettivo 22 aprile 1960, per l'assicurazione contro gli infortuni degli impiegati tecnici delle miniere;

Visto l'accordo collettivo 22 aprile 1960, per la corresponsione di un premio ai fedeli alla miniera;

Visto l'accordo collettivo 26 aprile 1960, relativo alla riduzione dell'orario di lavoro per gli impiegati addetti all'industria mineraria;

Visto il contratto collettivo nazionale 26 aprile 1960, e relative tabelle, per gli intermedi addetti all'industria mineraria;

Visto l'accordo collettivo 28 aprile 1960, relativo alla riduzione dell'orario di lavoro per gli intermedi addetti all'industria mineraria:

tutti stipulati tra la Federazione Sindacale Italiana Industriali Minerari, la Delegazione di Aziende Minerarie a Prevalente Partecipazione Statale e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive, la Federestrattive C.I.S.L., l'Unione Italiana Lavoratori Miniere e Cave, la Federazione Italiana Lavoratori Cristiani Industrie Estrattive; e, nelle rispettive date, tra la Federazione Sindacale Italiana Industriali Minerari, la Delegazione di Aziende Minerarie a Prevalente Partecipazione Statale e la Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Estrattive;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, numero 149 in data 24 aprile 1961 dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati:

— il contratto collettivo nazionale 27 novembre 1959, relativo agli operai addetti all'industria mineraria;

— l'accordo collettivo 12 gennaio 1960, relativo alla riduzione dell'orario di lavoro per gli operai addetti all'industria mineraria;

— il contratto collettivo nazionale 22 aprile 1960, relativo agli impiegati addetti all'industria mineraria;

— l'accordo collettivo 22 aprile 1960, relativo alla assicurazione contro gli infortuni degli impiegati tecnici delle miniere;

— l'accordo collettivo 22 aprile 1960, relativo alla corresponsione di un premio ai fedeli alla miniera;

— l'accordo collettivo 26 aprile 1960, relativo alla riduzione dell'orario di lavoro per gli impiegati addetti all'industria mineraria;

— il contratto collettivo nazionale 26 aprile 1960, relativo agli intermedi addetti all'industria mineraria;

— l'accordo collettivo 28 aprile 1960, relativo alla riduzione dell'orario di lavoro per gli intermedi addetti all'industria mineraria;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dal contratto collettivo nazionale 27 novembre 1959 ed allo stesso allegate, del testo unificato dei contratti 3 dicembre 1946 e 29 settembre 1949, relativo alla corresponsione di un premio ai fedeli alla miniera.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese minerarie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 113. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 27 NOVEMBRE 1959 PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

Addì 27 novembre 1959 in Roma

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI, rappresentata dal Presidente ing. *Enrico Musio,* assistito dai Vice presidenti ing. *Franco Faraci del Prato* e comm. *Pietro Vinciguerra,* dal Segretario generale *Raoul Romoli-Venturi* e dal Vice Segretario generale avv. *Vito Ficarelli,* con l'intervento di una Delegazione delle *Imprese Minerarie* composta dai sigg. dott. *Stefano Arnera,* avv. *Alberto Federici,* avv. *Carmelo Guccione,* dott. *Giacomo Tropea,* avv. *Franco Sapio,* sig.ra *Ada Villa Prever;*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, presieduta dal prof. *Ernesto Cianci* e composta dai sigg. avv. *Lanfranco Biagetti,* dottor *Giorgio Branca,* dott. *Giovanni Casaleggio,* rag. *Giovanni Cassinelli,* avv. *Umberto Cuttica,* ing. *Giuseppe Dolzani,* avv. *Antonio Foglia,* dott. *Lodovico Isidori,* rag. *Aldo Lorenzini,* avv. *Carlo Maccaroni,* dott. *Alessandro Nonis;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal Segretario responsabile signor *Ercole Manera* e dal Segretario sig. *Virgilio Sebastiani,* con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei sigg. *Rino Antonini, Giuliano Baiocchi, Francesco Bassino, Duilio Betti, Antonio Borgatti, Nello Bracalari, Pietro Capodici, Francesco Catalano, Michele Cocomazzi, Guerrino Gabino, Gentili, Daverio Giovannetti, Martino Giovannetti, Luigi Infuso, Pio Guerra, Salvatore Piras, Gianni Previtali;*

la FEDERESTRATTIVE C.I.S.L., rappresentata dal Segretario generale sig. *Giorgio Craviotto* e dal Segretario nazionale perito ind. minerario *Francesco Biagioli,* con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei sigg. *Barzanti Plinio, Ceiner Mario, Crociani Roberto, Della Chiesa Franco, Oberdan Franco, Gamberucci Ugo, Japadre Leo, Maira Salvatore, Paradisi Alvaro, Pepe Ugo, Trapani Giuseppe;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI MINIERE E CAVE, rappresentata dal suo Segretario responsabile perito minerario *Giuseppe Bacci,* assistito dal sig. *Giovanni Mucciarelli,* con l'intervento del sig. *Giuseppe Bondi* e dei Segretari provinciali signori *Guido Conti, Ivio Collina, Rivo Gori, Salvatore Fidelio, Giovanni Motzo, Giversio Teresio, Poggioli Adeodato, Comandini Giuseppe* e *Pietro Calvo;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CRISTIANI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Salvatore Pecoraro* e dai Segretari *Ivo Filipponi* e *Massimo Postorino,* con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori nelle persone di *Aldo Nicosia, Pietro Vannini e Salvatore Concu;*

con l'assistenza, rispettivamente,

della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dai sigg. dott. *Filippo Bazzanti* e dottor *Torquato Bardoscia;*

della DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE-INTERSIND CENTRALE, rappresentata dai sigg. avv. *Alberto Boyer,* dott. *Uberto Allegri* e dott. *Giuseppe Marchesano;*

della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dagli on.li *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli;*

della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario generale on. dott. *Bruno Storti,* dai Segretari confederali dott. *Dionigi Coppo* e dott. *Paolo Cavezzali,* e dal sig. *Mario Pinna;*

dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal dott. *Italo Viglianesi*

Addì 27 novembre 1959 in Roma,

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI, rappresentata dal Presidente ing. *Enrico Musio,* assistito dai Vice presidenti ing. *Franco Faraci del Prato* e comm. *Pietro Vinciguerra,* dal Segretario generale *Raoul Romoli-Venturi* e dal Vice Segretario generale avv. *Vito Ficarelli,* con l'intervento di una Delegazione delle *Imprese Minerarie* composta dai sigg. dott. *Stefano Arnera,* avv. *Alberto Federici,* avv. *Carmelo Guccione,* dott. *Giacomo Tropea,* avv. *Franco Sapio,* sig.ra *Ada Villa Prever;*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, presieduta dal prof. *Ernesto Cianci* e composta dai sigg. avv. *Lanfranco Biagetti,* dottor *Giorgio Branca,* dott. *Giovanni Casaleggio,* rag. *Giovanni Cassinelli,* avv. *Umberto Cuttica,* ing. *Giuseppe Dolzani,* avv. *Antonio Foglia,* dott. *Lodovico Isidori,* rag. *Aldo Lorenzini,* avv. *Carlo Maccaroni,* dott. *Alessandro Nonis;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE C.I.S.N.A.L., rappresentata dal suo Segretari *Tommaso Sanesi* e dai sigg.: *B ito Venturi, Lucian Bonucci, Francesco Rossi, Martino Furi, Giusepp Tombè* e *Amedeo Varotti;*

con l'assistenza, rispettivamente,

della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA rappresentata dai sigg. dott. *Filippo Bazzanti* e dotto *Torquato Bardoscia;*

della DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE-INTERSIN CENTRALE. rappresentata dai sigg. avv. *Alberto Boyer* dott. *Uberto Allegri* e dott. *Giuseppe Marchesano;*

ella Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori C.I.S.N.A.L., in persona del suo Segretario generale prof. *Giuseppe Landi* e del sig. *Verledo Guidi*, capo dell'Ufficio sindacale

hanno stipulato il presente contratto nazionale di lavoro da valere per gli operai addetti alle miniere, cave e saline, agli stabilimenti di macinazione dei minerali e agli stabilimenti annessi alle miniere per la produzione dei metalli e metalloidi (piombo, zinco, mercurio, antimonio, zolfo, ecc.) di tutto il territorio nazionale.

La presente regolamentazione non concerne gli addetti alle miniere di metano e petrolio e alle cave di materiali da costruzione (marmi, graniti e altre pietre da taglio, pietre in rottami, pietrisco, ghiaia e sabbia).

Art. 1

ASSUNZIONE

Per l'assunzione dei lavoratori valgono le disposizioni di legge in vigore sulla disciplina nazionale della domanda e dell'offerta di lavoro.

All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, per iscritto, la data di assunzione, la qualifica e la categoria alla quale il lavoratore è assegnato.

Art. 2.

ASSUNZIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli e parti si richiamano alle norme di legge per tali lavoratori e ad eventuali accordi interconfederali.

Art. 3.

DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE AL LAVORO VISITA MEDICA - RESIDENZA DELL'OPERAIO

All'atto dell'entrata in servizio, il lavoratore deve presentare:

il libretto di lavoro;

le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso;

lo stato di famiglia, se capofamiglia, e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Potrà altresì essergli richiesto il certificato penale in data non anteriore a tre mesi.

L'Azienda potrà, per mezzo del proprio medico di fiducia, far sottoporre l'operaio a visita medica per accertarne la costituzione fisica e l'idoneità specifica per il lavoro al quale l'operaio viene assegnato.

L'operaio deve dichiarare alla direzione dell'Azienda il suo domicilio e segnalarne all'ufficio competente i successivi mutamenti.

L'Azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essere restituiti all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova che potrà protrarsi fino ad una settimana, e, di comune accordo fra imprenditore e lavoratore, fino a due settimane.

In quest'ultimo caso la proroga dovrà risultare da comunicazione scritta.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria alla quale il lavoratore è stato assegnato.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto dall'Impresa o dal lavoratore in qualsiasi momento, senza preavviso e indennità.

Il lavoratore che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro la miniera, la cava o lo stabilimento e avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Il lavoratore che, superato il periodo di prova, venga confermato, s'intende assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

All'atto della conferma dell'assunzione, il lavoratore riceverà gratuitamente dall'Impresa copia del presente contratto collettivo e di quello integrativo provinciale o aziendale ove esista.

Art. 5.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio che viene destinato in via temporanea a compiere mansioni che rientrano in una categoria superiore alla sua, ha diritto a un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la sua retribuzione e quella minima della categoria superiore.

Qualora tale periodo si prolunghi oltre un mese e mezzo consecutivo per l'operaio destinato a mansioni di specializzato, o a mansioni di qualificato e a un mese per l'operaio destinato a mansioni di manovale specializzato, l'operaio acquisirà di diritto la nuova categoria e il relativo salario, salvo che si tratti di sostituzione di operaio assente per malattia, infortunio, permessi e sempre che il periodo di sostituzione non si protragga oltre i tre mesi.

L'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello da esso percepito, avrà diritto alla conservazione del suo salario maggiore e della qualifica.

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria e il salario corrispondenti alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Di casi particolari si terrà conto equamente nella retribuzione.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

La durata massima normale di lavoro è quella fissata per legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le eccezioni di legge.

Nelle miniere e cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo o discenderia.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore perdute per cause di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra la Direzione e gli operai o fra le associazioni sindacali territoriali degli imprenditori e dei lavoratori, entro il limite massimo di un'ora al giorno, da effettuarsi entro le due settimane successive all'avvenuta interruzione.

Art. 8.

LAVORO A TURNO

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore due o più turni di lavoro.

Gli operai dovranno essere avvicendati nei turni, secondo le consuetudini aziendali, ad evitare che gli stessi lavoratori siano addetti permanentemente ai turni di notte.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO NOTTURNO LAVORO FESTIVO

Il lavoratore, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, è tenuto a compiere il lavoro straordinario — diurno, notturno e festivo — entro i limiti stabiliti dalla legge e purchè, a giudizio della direzione dell'Azienda, esigenze particolari richiedano eccezionali o temporanee prestazioni di lavoro straordinario.

E' lavoro straordinario, quello compiuto oltre l'orario massimo normale di 8 ore giornaliere, eventualmente prolungato ai sensi e nei limiti fissati dalle eccezioni di legge e dagli accordi interconfederali come previsto dall'art. 7.

Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino successivo.

E' lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati nell'art. 13, fatta eccezione per il giorno del Santo Patrono.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria di fatto, maggiorata delle percentuali seguenti, da calcolarsi sulla paga base, eventuale superminimo, contingenza, ed eventuale terzo elemento, nonchè, per gli operai retribuiti a cottimo, sulla percentuale di cottimo:

a) per il lavoro straordinario diurno . . . 27 %

b) per il lavoro straordinario notturno (oltre le 8 ore nella giornata) . . . . 50 %

c) per il lavoro compiuto nei giorni festivi 50 %

d) per il lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore nella giornata) . . . . 55 %

e) per il lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 45 %

f) per il lavoro notturno compreso in turni avvicendati . . . . 8 %

g) per il lavoro nei giorni festivi con riposo compensativo . . . . 15 %

I predetti compensi percentuali non sono cumulabili.

Art. 10.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di sospensioni del lavoro che oltrepassino i 15 giorni l'operaio può richiedere il suo licenziamento con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, alla corresponsione dell'indennità di preavviso e di licenziamento di cui agli articoli 43 e 45.

Nei lavori all'esterno, in caso di interruzioni di lavoro di breve durata dovute a causa di forza maggiore (frane, mancanza di energia elettrica e simili), nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

Nei lavori all'esterno, in caso di interruzioni di lavoro che nel loro complesso superino i 60 minuti nella giornata, qualora la Direzione trattenga l'operaio al lavoro, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione (paga base, indennità di contingenza, eventuale terzo elemento) per tutte le ore di presenza.

Nei casi di sospensione del lavoro in sotterraneo dovuta a causa di forza maggiore, qualora venga trattenuto nel sottosuolo, per le ore di lavoro così perdute, l'operaio avrà diritto alla paga di cui al comma precedente oltre alla indennità di sottosuolo.

Art. 11.

RIDUZIONI DI LAVORO

In caso di riduzioni di lavoro, la Direzione, ove lo ritenga compatibile con le esigenze dell'industria, curerà di addivenire ad una riduzione dell'orario di lavoro od alla effettuazione di turni fra le maestranze prima di procedere a licenziamenti.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica.

Per il lavoratore per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, così che la domenica viene considerata giorno lavorativo.

Il riposo settimanale compensativo deve essere prefissato.

L'eventuale spostamento del giorno destinato al riposo compensativo dovrà essere comunicato almeno 2 ore prima, in difetto di che — salvo che lo spostament non sia dovuto a causa di forza maggiore — l'operai avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavor festivo.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure, con riferimento al l'art. 12, i giorni di riposo compensativo;

b) il 25 aprile, anniversario della liberazione;
il 1° maggio, festa del lavoro;
il 2 giugno, festa nazionale;
il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale;

c) il primo giorno dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della festa di S. Giuseppe;
il giorno di lunedì dopo Pasqua;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo;
il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
il giorno di Ognissanti;
il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;
il giorno di Natale;
il 26 dicembre;

d) il 4 dicembre, festa di S. Barbara, Patrona dei minatori;
il giorno del S. Patrono del luogo ove l'operaio presta servizio o di altra località secondo le consuetudini.

Le Organizzazioni sindacali territoriali potranno concordare la sostituzione di qualche giorno festivo, tenendo conto delle consuetudini locali.

Il trattamento economico spettante ai lavoratori nelle festività indicate alle lettere *b)*, *c)* e *d)* è regolato come segue:

1) qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio; detta retribuzione sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale; per i lavoratori retribuiti a cottimo si calcolerà il guadagno medio realizzato nelle ultime quattro settimane;

2) qualora vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta oltre alla retribuzione di cui al punto 1), la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo, tranne per la festività del Santo Patrono, per la quale rimane convenuto che le ore lavorate verranno retribuite senza maggiorazione, come in giorno feriale.

Il trattamento stabilito al punto 1) dovrà essere egualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi (resta inteso che quanto corrisposto ai lavoratori, ai sensi di legge, dagli Istituti assicurativi e previdenziali, assorbe sino a concorrenza quanto dovuto dal datore di lavoro);

riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

sospensione dal lavoro a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore, semprechè, per le festività di cui alle lettere *c)* e *d)*, detta sospensione dal lavoro non sia in atto da oltre due settimane;

sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica od altro giorno festivo.

Nei casi di assenza dal lavoro nelle festività di Santa Barbara e del Santo Patrono per i quali il lavoratore percepisce un trattamento a carico degli Istituti assicurativi e previdenziali (per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.) l'Azienda integrerà, limitatamente al periodo di conservazione del posto, il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Art. 14.

LAVORO A COTTIMO

Per il lavoro a cottimo si fa riferimento agli accordi interconfederali con la variante che il guadagno minimo non dovrà risultare inferiore al 16 % dei minimi di paga aumentati dell'indennità di contingenza e delle quote di rivalutazione.

La retribuzione risultante dalla determinazione delle tariffe dovrà essere stabilita in modo che il lavoratore abbia la possibilità di conoscere con chiarezza e semplicità gli elementi della retribuzione stessa. A tal fine, le tariffe di cottimo devono essere comunicate, per iscritto o per affissione, all'operaio o agli operai interessati, in modo che attraverso le indicazioni del rispettivo lavoro da eseguire, del compenso corrispondente e delle quantità prodotte in un dato tempo, essi abbiano la possibilità di computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

I capi servizio rilasceranno ai capi compagnia un biglietto contenente le indicazioni delle caratteristiche fisiche e tecniche del lavoro e dei prezzi unitari. Tali biglietti dovranno essere sottoscritti dal capo compagnia che ne riceverà copia e ne darà notizia agli operai.

Le ditte provvederanno altresì al rilascio al capo cottimo e agli operai, alla fine del periodo di paga, di un foglio riassuntivo ove saranno chiaramente trascritti gli elementi che hanno costituito il guadagno.

Sono ammesse altre modalità di comunicazione delle tariffe di cottimo e dei guadagni raggiunti purchè esse siano sempre tali da consentire all'operaio di rendersi esatto e facile conto della quantità del lavoro effettuato e dei conteggi eseguiti.

L'operaio cottimista che lascia il lavoro per essersi dimesso o per essere stato licenziato durante l'esecuzione dei cottimi o prima della liquidazione di essi, ha diritto alla liquidazione dell'utile del cottimo sino al momento in cui lascia il lavoro nei casi in cui la liquidazione dei cottimi e dell'utile sia accertabile.

Ove non lo sia, la liquidazione avverrà quando il cottimo sarà ultimato ed in tal caso sarà corrisposto un acconto corrispondente alla paga (minimo di paga, contingenza, eventuale indennità di sottosuolo, eventuale terzo elemento) stabilita dal contratto di lavoro per la sua categoria.

E' proibito all'operaio cottimista di avere alle proprie dipendenze altri operai direttamente da lui pagati, dovendosi intendere la dipendenza di un operaio da un altro unicamente agli effetti tecnici e disciplinari.

PROCEDURA DEI RECLAMI

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati secondo la seguente procedura:

a) il lavoratore interessato si rivolge, tramite il suo capo squadra o sorvegliante al suo capo servizio, il quale gli fornisce tutti i chiarimenti del caso, ricon-

trolla le tariffe, esegue ispezioni al cantiere o reparto, rettifica, se riconosce fondato il reclamo, la liquidazione di cottimo contestata.

b) qualora il lavoratore interessato non rimanga soddisfatto potrà inoltrare reclamo alla Commissione interna, la quale esaminerà la controversia con la Direzione aziendale, anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione stessa avrà messo a disposizione dell'operaio o della Commissione interna.

La procedura di cui sopra, valevole anche per i reclami collettivi, dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile, e comunque non oltre quindici giorni dal reclamo.

In caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle competenti Organizzazioni sindacali territoriali.

Art. 15.

LAVORI COMPIUTI IN CONDIZIONI DI SPECIALE DISAGIO

Nei casi di lavori all'interno eseguiti in condizioni di particolare disagio, quali presenza di gas tossici, forte calore, soggezione d'acqua, ecc., saranno corrisposte progressive percentuali d'aumento sulla paga base o sulle tariffe di cottimo, da determinarsi negli accordi integrativi.

Tale speciale compenso — anch'esso da determinare negli accordi integrativi —, sarà corrisposto altresì: agli addetti ai forni di fusione del minerale di mercurio, agli addetti ai lavori di scarico delle celle e calcheroni dell'industria zolfifera compiuti in condizioni di particolare disagio per elevata temperatura dei rosticci della fusione, agli addetti alle lavorazioni nell'industria dell'amianto compiute in condizioni di speciale disagio o nocività, agli addetti alle celle di elettrolisi dello zinco quanto sopra salvo conguaglio con i trattamenti aziendali eventualmente in atto per i medesimi titoli.

Art. 16.

UTENSILI

Tutti gli utensili, compresa la lampada di sicurezza — esclusa la lampada comune, laddove esiste la consuetudine — nonchè le relative manutenzioni e tutti i materiali e quant'altro occorra all'operaio nell'esecuzione delle proprie mansioni, saranno forniti dalla Azienda a proprie spese.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna egli però deve essere posto in grado di bene conservare quanto gli è stato consegnato.

L'operaio è tenuto alla maggiore diligenza nell'uso degli utensili e del materiale, e risponderà dei danni, a lui imputabili, ai sensi degli articoli 36 e 37.

Art. 17

ESPLOSIVI E CARBURO

Il carburo, gli esplosivi, le capsule e le miccie dovranno essere forniti, a loro carico, dalle Aziende.

Art. 18.

MEZZI PROTETTIVI

Agli operai sia dell'interno che dell'esterno, adibiti a lavori con soggezione d'acqua o alla manipolazione di sostanze velenose o notoriamente corrosive, l'Azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi.

Agli operai che esplicano normalmente la loro attività nelle condizioni sopra indicate, i mezzi protettivi verranno assegnati personalmente; quando il lavoro ha durata limitata l'assegnazione avverrà per il periodo di uso; quando le suddette condizioni si verificano saltuariamente l'assegnazione verrà fatta con dotazione di reparto, osservate tutte le precauzioni igieniche.

In ogni caso l'operaio dovrà conservare con cura i mezzi protettivi consegnatigli e restituirli a fine giornata.

Art. 19.

MINIMI DI PAGA E INDENNITÀ DI SOTTOSUOLO

1) *Minimi di paga oraria*

I minimi di paga oraria sono quelli riportati nelle allegate tabelle.

2) *Indennità di sottosuolo*

Agli operai dell'interno è corrisposto un particolare compenso giornaliero denominato « indennità di sottosuolo » nella misura di L. 120.

La suddetta indennità subirà variazioni proporzionali alla variazione della retribuzione media (costituita, agli effetti del presente istituto, dal minimo di paga aumentato della indennità di contingenza) del manovale comune dell'industria mineraria nelle provincie di Agrigento, Aosta, Cagliari, Grosseto e Pesaro, semprechè la percentuale in aumento raggiunga, anche in tempi diversi, il 5 per cento e quello in diminuzione raggiunga, anche con scatti successivi, l'8 per cento.

Art. 20.

PERSONALE ADDETTO AI LAVORI DISCONTINUI

Per il trattamento degli addetti a lavori discontinu o di semplice attesa o custodia — intendendosi per tal quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge — si fa riferimento agli accordi interconfederali in materia, con la variante che la riduzione del salario per la non e la decima ora sarà del 35 per cento.

Peraltro, ai fini del compenso per lavoro straordina rio, della gratifica natalizia, del compenso per ferie delle indennità di anzianità e sostitutiva del preav viso nel calcolo della retribuzione oraria, non si tien conto della riduzione sopra indicata e si divide per ott la quota giornaliera della indennità di contingenza

Art. 21

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI D'OPERA MASCHILI

Alla donna destinata a compiere mansioni caratteri stiche delle prestazioni d'opera maschili compete, a pa rità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativ

e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo, la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 22.

CONTEGGIO DELLA PAGA

La corresponsione della paga sarà fatta a settimana, a due settimane, a quindicina od anche in periodo diverso secondo le consuetudini dell'Azienda. Tale periodo non potrà comunque superare il mese.

Il conteggio delle ore di lavoro è fatto per mezzo delle schede di presenza o delle medaglie o dei cartellini orari o delle « giornaliere ».

All'operaio verrà rilasciato all'atto della paga una busta o prospetto contenente la qualifica alla quale egli appartiene in applicazione del presente contratto di lavoro, il periodo di paga al quale il guadagno si riferisce, la indicazione degli elementi costitutivi del guadagno e quella delle eventuali trattenute.

Non sono ammessi reclami sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto paga e sulla qualità della moneta, se non fatti all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 5 giorni da quello di paga affinchè l'ufficio mano d'opera possa provvedere immediatamente al regolamento delle differenze agli operai interessati. Trascorso tale periodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno comprese nella busta paga del mese successivo.

Quando la paga viene corrisposta a mese, l'operaio potrà chiedere un acconto fino a un massimo del 90% del guadagno da esso raggiunto nella prima quindicina.

Art. 23.

IGIENE SUL LAVORO

Per l'igiene sul lavoro si fa riferimento al regolamento generale e ai regolamenti speciali che regolano tale materia, le cui norme devono essere strettamente osservate.

Art. 24.

MALATTIA

Nel caso di malattia regolarmente riconosciuta, lo operaio avrà diritto alla conservazione del posto senza interruzione di anzianità:

per 6 mesi se avente anzianità fino a 5 anni;

per 8 mesi se avente anzianità da oltre 5 fino a 15 anni;

per 10 mesi se avente anzianità oltre i 15 anni.

Trascorsi tali periodi o cessata la malattia, ove il lavoratore non si presenti a riprendere servizio entro 3 giorni, sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui la malattia, trascorsi i periodi di cui al *primo comma* del presente articolo, non consenta al lavoratore di riprendere servizio, l'impresa, previo accertamento di tale circostanza, dovrà corrispondere al lavoratore lo stesso trattamento che gli sarebbe dovuto in caso di licenziamento.

In caso di malattia professionale la conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, perdurerà per un periodo pari a quello per il quale l'operaio percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Art. 25.

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Per la tutela delle lavoratrici madri si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 26.

INFORTUNI SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, anche leggero, l'operaio dovrà immediatamente avvertirne il proprio capo, il quale lo invierà alla infermeria della miniera per stendere la denuncia a termine di legge.

Gli operai infortunati avranno diritto alla corresponsione della paga per l'intera giornata in corso.

Quando l'infortunio accada all'operaio sul lavoro comandato fuori miniera, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Dovranno, naturalmente, essere osservate le norme della legge per gli infortuni e relativo regolamento.

La conservazione del posto perdurerà, senza interruzione di anzianità, per un periodo pari a quello per il quale l'operaio percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

In caso di infortunio mortale, l'Azienda elargirà alla famiglia dell'infortunato, secondo le disposizioni dell'art. 2122 del Codice civile, un sussidio corrispondente a cinquanta giorni della retribuzione complessiva della categoria nella quale era classificato l'infortunato.

Art. 27.

PROVVIDENZE VARIE

Le Associazioni stipulanti si sono trovate pienamente d'accordo sulla opportunità che le imprese minerarie curino in tutti i modi l'istituzione di provvidenze che valgano a rendere meno gravoso il lavoro in miniera.

Si raccomanda alle Aziende che, per quanto possibile, svolgano opera per la prevenzione delle malattie professionali, eventualmente adibendo il lavoratore che ne sia riconosciuto affetto a svolgere temporaneamente mansioni che non comportino l'aggravamento della malattia già in atto, sempre nei limiti delle disponibilità.

a) Mense: per le mense si fa riferimento alle situazioni in atto. L'indennità sostitutiva, ove attualmente corrisposta, rimane fissata in lire 20 giornaliere, ferme restando le eventuali maggiori misure in atto.

b) Indumenti: agli operai sia dell'interno che dell'esterno saranno annualmente somministrati gratuitamente un paio di scarpe e un paio di pantaloni da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti di calzature e di pantaloni da lavoro.

E' data facoltà di sostituire la somministrazione degli indumenti di cui trattasi con un compenso equivalente.

Le imprese che già somministrano i suddetti indumenti o che già corrispondono una indennità equivalente (seppure assommata ad altre indennità), s'intende, per quanto ovvio, che assolvono alle prescrizioni del presente articolo.

Il diritto alla somministrazione degli indumenti o al compenso equivalente si matura dopo sei mesi di servizio.

Nel caso che l'operaio lasci il servizio per qualsiasi motivo prima che sia trascorso un anno dalla consegna degli indumenti o dalla corresponsione del compenso di cui sopra, l'Impresa tratterrà dalle competenze dell'operaio tanti dodicesimi dell'importo corrispondente a quello degli indumenti o del compenso equivalente per quanti sono i mesi mancanti al compimento dell'anno.

c) Trasporti: le Associazioni ritengono che, nelle miniere o gruppi di miniere viciniori che occupano più di 150 operai, in favore di quei gruppi di lavoratori che non possono essere ricoverati nelle adiacenze delle miniere e risiedono a distanze tali da richiedere un eccessivo dispendio di forze fisiche per i percorsi quotidiani a piedi, dovrebbe, non appena possibile, essere curata l'istituzione di servizi di trasporto, col concorso dell'operaio alla spesa, sempre che, naturalmente, non sussistano pubblici servizi di trasporto e le condizioni della viabilità locale lo consentano o non rendano eccessivamente oneroso tale servizio a cura delle imprese.

Art. 28.

TRASFERTE

All'operaio comandato in trasferta, oltre al pagamento anticipato delle spese di viaggio e al rimborso di altre eventuali spese incontrate per conto dell'Azienda, nel caso di dimostrata necessità di permanenza nel luogo e di pernottamento verrà corrisposto il rimborso delle spese di vitto e di alloggio nei limiti normali.

All'operaio in missione, qualora questa si protragga almeno per l'intera giornata, spetterà inoltre una indennità pari al 10% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo della missione.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora l'operaio, nella sede dove si svolge la sua missione, sia chiamato ad attendere ad un'attività, controllabile dell'Azienda, che comporti la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con la aggiunta della normale percentuale di maggiorazione.

Nei casi di missioni di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra Azienda e lavoratore norme diverse e particolari.

Art. 29.

TRASFERIMENTI

Al lavoratore trasferito da una miniera all'altra della stessa Azienda, situata in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o domicilio, deve essere corrisposto l'importo previamente concordato con la Azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta una indennità di trasferimento commisurata: se celibe, a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, a 25 giorni.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per l'anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, e non può lasciare la miniera se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare in miniera.

Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi in miniera in ore fuori del suo turno.

Il permesso di uscita deve essere chiesto dall'operaio al suo capo immediato nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Art. 31.

MOVIMENTI IRREGOLARI DI SCHEDE O DI MEDAGLIE

Là dove esiste un sistema di controllo a scheda o a medaglia, è assolutamente proibito fare variazioni o cancellature sulla scheda, ritirare quella di un altro compagno o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni potranno dare luogo al licenziamento ai sensi dell'art. 37. Analoghe disposizioni saranno prese contro coloro che facessero movimenti irregolari delle medaglie.

Sarà considerato assente qualsiasi operaio che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia, quando non possa far constatare in modo sicuro, prima dell'uscita, la sua presenza in cantiere; ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario.

Art. 32.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun lavoratore può rifiutarsi a qualsiasi visita d'inventario che per ordine della Direzione venisse fatta agli oggetti affidatigli, e alla visita personale all'uscita dalla miniera o dallo stabilimento fatta a scopo di controllo.

Alle lavoratrici la visita sulla persona sarà compiuta in luoghi appartati e con l'intervento di personale femminile.

Art. 33.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate alla Direzione dal lavoratore entro il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento. Ogni assenza non giustificata o non permessa potrà essere punita ai sensi dell'art. 36.

In caso di assenza per malattia l'operaio è obbligato ad avvertire non oltre le 48 ore, salvo giustificati motivi di impedimento, la Direzione la quale potrà far constatare la malattia dal suo medico di fiducia.

Art. 34.

DIVIETI

E' proibito all'operaio di prestare la propria opera in miniere od officine diverse da quelle in cui è occupato, salvo nei casi di sospensione del lavoro.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione al presente contratto collettivo di lavoro potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza.

Le punizioni possono essere le seguenti:

1) multa, fino al massimo di 3 ore di paga base;

2) sospensione dal lavoro, fino al massimo di tre giorni;

3) licenziamento, ai sensi dell'art. 37

L'importo delle multe e delle ritenute che non costituiscono risarcimenti di danni, sarà devoluto alla Cassa mutua malattia cui sono iscritti gli operai della miniera, o, in mancanza, ad altra istituzione di assistenza o previdenza in favore dei lavoratori ai quali si riferisce il presente contratto.

Le trattenute per risarcimenti di danni saranno fissate in relazione al danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato e saranno contestate agli operai prima che le trattenute stesse vengano effettuate.

I provvedimenti disciplinari saranno disposti in ogni caso dalla Direzione e dovranno essere portati tempestivamente a conoscenza dell'interessato.

Art. 36.

MULTE E SOSPENSIONI

Nei casi sotto specificati la Direzione potrà infliggere la multa all'operaio.

a) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo.

b) che non eseguisca il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute.

c) che, anche per disattenzione, rechi guasto al materiale o non avverta subito il suo capo diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi.

d) che fumi o introduca cibi o bevande alcoliche senza il permesso della Direzione.

e) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza

f) che sia trovato addormentato:

g) che faccia collette o sottoscrizioni nella miniera

h) che ritardi nell'inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

i) in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto collettivo, o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza della miniera o dello stabilimento.

In caso di maggiore gravità o di recidiva, la Direzione potrà infliggere la sospensione.

Art 37.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

I) *Con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi e le assenze ripetute per sette volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) che contravvenga al divieto di fumare, espressamente avvertito con appositi cartelli, dove ragioni tecniche di sicurezza consigliano tale divieto, sempreché l'infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti.

c) insubordinazione ai superiori;

d) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto sul luogo di lavoro;

g) recidiva nelle mancanze di cui al punto *i*) dell'art. 36 sempreché nella mancanza stessa non si riscontri il dolo;

h) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'Azienda con danno dell'Azienda stessa.

II) *Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai macchinari

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda

c) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili

d) esecuzione entro i locali dell'Azienda di lavori per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'Azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnata da atti delittuosi:

f) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi.

g) recidiva nelle colpe di cui al punto *i)* dell'art 36 qualora vi sia dolo.

Art. 38.

PERMESSI E BREVI CONGEDI

Al lavoratore che ne faccia domanda, la Direzione potrà accordare permessi o brevi congedi per giustificati motivi. senza obbligo di corrispondere la retribuzione.

Tali permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo accordi diretti fra la Direzione e il lavoratore.

Art. 39.

PERMESSI E ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale. Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli Industriali, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

Al lavoratore che dimostri di essere eletto a cariche pubbliche che richiedano una attività effettiva a carattere continuativo è concessa una aspettativa per la durata della carica.

Al lavoratore che dimostri di essere eletto a cariche sindacali che richiedano parimenti un'attività effettiva a carattere continuativo è concessa una aspettativa fino a un massimo di due anni, salvo eventuale proroga ove non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie.

Art 40.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale del 31 maggio 1941

Gli operai hanno pertanto diritto, in occasione del matrimonio, ad un periodo di congedo della durata di 8 *giorni consecutivi, retribuito ai sensi dell'art.* 1 del sopracitato accordo. L'assegno di cui sopra sarà corrisposto dalla ditta all'inizio del periodo di congedo per conto dell'I.N.P.S.

Inoltre sull'importo delle giornate rimborsate alla Azienda dall'Istituto nazionale della previdenza sociale per congedo matrimoniale, l'Azienda stessa devolverà a favore dell'operaio che usufruisca di tale congedo lo importo relativo a 16 ore lavorative, da computarsi in rapporto all'ammontare effettivamente rimborsato dal predetto Istituto.

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

Art 41

FERIE

L'operaio, dopo un anno di anzianità ininterrotta presso la stessa Azienda, ha diritto, nel corso di ogni anno feriale, ad un periodo di riposo retribuito nella seguente misura:

giorni 12, pari a 96 ore, se avente anzianità di servizio da 1 a 7 anni compiuti.

giorni 14, pari a 112 ore, se avente anzianità di servizio oltre i 7 anni e fino a 15 anni compiuti;

giorni 16, pari a 128 ore, se avente anzianità di servizio oltre i 15 anni e fino a 20 anni compiuti;

giorni 18, pari a 144 ore, se avente anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata, a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dall'art. 13 che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o il pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma quarto. L'epoca delle ferie sarà stabilita individualmente, per scaglioni, per reparti o collettivamente, tenute presenti le esigenze tecniche aziendali.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie. In caso di giustificato impedimento, il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva, corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La retribuzione del periodo feriale avverrà:

a) per gli operai retribuiti ad economia, sulla base della paga di fatto, intendendosi per tale quella effettivamente percepita;

b) per gli operai retribuiti a cottimo, sulla base del guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nella retribuzione degli operai dell'interno, è compresa l'indennità di sottosuolo, mentre restano escluse dal computo della retribuzione del periodo feriale, sia degli operai dell'interno come di quelli dell'esterno, le eventuali indennità di chilometraggio, ed eventuali altre indennità di natura analoga (come ad esempio vestiario), nonchè i compensi per lavoro straordinario, notturno e festivo.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'Azienda, spetterà una giornata di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato per periodo di ferie.

Art. 42.

GRATIFICA NATALIZIA

Agli operai sarà corrisposta una gratifica natalizia nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti la retribuzione sarà calcolata sulla base del guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nella retribuzione degli operai sarà altresì compresa l'indennità di sottosuolo e il compenso percepito per lavori compiuti in condizioni di particolare disagio, da computarsi in misura proporzionale al periodo dell'anno in cui l'operaio è stato addetto al sottosuolo e a lavori particolarmente disagiati, sempre che sia stato addetto nell'anno a ciascuna lavorazione per un minimo di venticinque giorni lavorativi.

Restano invece escluse le eventuali indennità di trasporto, di vestiario e altre indennità di natura analoga, nonchè i compensi per il lavoro straordinario o notturno o festivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, ai lavoratori saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Art. 43.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 37 o le dimissioni dell'operaio non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno mediante il preavviso di sei giornate lavorative.

E' tuttavia in facoltà della Direzione di esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendogli la paga per le sei giornate lavorative (48 ore) o per le ore mancanti al compimento del preavviso.

In caso di morte dell'operaio, valgono le disposizioni dell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 44.

PREMIO AI FEDELI ALLA MINIERA

Per il premio ai Fedeli alla miniera si fa riferimento al contratto 3 dicembre 1946, e sue successive modificazioni.

Il premio verrà calcolato come segue:

se l'operaio è retribuito ad economia, sulla base dell'intera retribuzione composta della paga base di fatto, dell'indennità di contingenza, dell'eventuale terzo elemento e di altri eventuali compensi a carattere continuativo;

se l'operaio è retribuito a cottimo, sulla base del guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane liquidate.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La norma di cui all'art. 44, secondo comma, sopra trascritta, si applica a decorrere dall'anno 1960.

Art. 45.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO E IN CASO DI MORTE

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 37, n. 2, l'Azienda deve corrispondere all'operaio un'indennità di anzianità nelle misure seguenti:

A) Per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1959:

giorni 6 (48 ore) per ciascun anno di anzianità fino al 4° anno compiuto;

giorni 8 (64 ore) per ciascun anno di anzianità dal 5° fino all'8° anno compiuto;

giorni 10 (80 ore) per ciascun anno di anzianità dal 9° fino al 13° anno compiuto;

giorni 12 (96 ore) per ciascun anno di anzianità dal 14° fino al 18° anno compiuto;

giorni 14 (112 ore) per ciascun anno di anzianità oltre il 18° anno.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

B) Per l'anzianità maturata dal 1° ottobre 1946 al 31 dicembre 1958 si applicano le misure dell'indennità di anzianità stabilite dal Contratto nazionale di lavoro 28 marzo 1953 e cioè:

giorni 4 (32 ore) per il 1° anno compiuto di anzianità;

giorni 6 (48 ore) per ciascun anno di anzianità dal 2° fino al 5° anno compiuto;

giorni 8 (64 ore) per ciascun anno di anzianità dal 6° fino al 12° anno compiuto;

giorni 10 (80 ore) per ciascun anno di anzianità dal 13° fino al 20° anno compiuto;

giorni 12 (96 ore) per ciascun anno di anzianità dal 21° fino al 23° anno compiuto;

giorni 14 (112 ore) per ciascun anno di anzianità oltre il 23° anno.

C) Per l'anzianità maturata anteriormente al 1° ottobre 1946 si applicano le misure di indennità di anzianità stabilite dal Contratto collettivo di lavoro 9 maggio 1937, e cioè:

giorni 1 (8 ore) per il 1° anno compiuto di anzianità;

giorni 2 (16 ore) per ciascun anno di anzianità dal 2° fino al 10° anno compiuto;

giorni 3 (24 ore) per ciascun anno di anzianità oltre il 10° anno.

L'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati alle lettere *C*), *B*) ed *A*) ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissato per lo scaglione relativo.

Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai singoli scaglioni si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 Codice civile mediamente favorendo le anzianità più elevate.

In caso di morte dell'operaio si applicano le disposizioni dell'art. 2122 Codice civile.

Chiarimento a verbale

Le nuove misure dell'indennità di anzianità previste alla lettera *A*) dell'art. 45 non trovano applicazione nei confronti di quei lavoratori il cui rapporto fosse stato risolto prima della data di entrata in vigore del contratto.

Art. 46.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio che si dimette sarà corrisposto il seguente trattamento:

dopo il primo anno di anzianità e fino al quarto: 50% dell'indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento;

dal quinto al decimo anno di anzianità: 75% dell'indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento;

oltre il decimo anno di anzianità: 100% dell'indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento.

L'indennità è dovuta altresì per intero:

ai dimissionari per cause di infortunio sul lavoro o di malattia professionale che provochino una invalidità permanente che non consenta la prosecuzione del lavoro nelle mansioni in precedenza esplicate;

alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio, gravidanza o di puerperio;

ai lavoratori che si dimettono dopo il compimento dell'età minima pensionabile.

Art. 47.

CALCOLO DELLE INDENNITÀ DI PREAVVISO E DI ANZIANITÀ

L'indennità sostitutiva del preavviso e l'indennità di anzianità devono calcolarsi:

se l'operaio è retribuito ad economia, sulla base dell'intera retribuzione composta dalla paga base di fatto, dalla indennità di contingenza, dall'eventuale terzo elemento e da altri eventuali compensi a carattere continuativo;

se l'operaio è retribuito a cottimo, sulla base del guadagno medio realizzato negli ultimi tre mesi di lavoro.

Nel calcolo dell'indennità di anzianità si terrà conto anche del rateo della gratifica natalizia.

Art. 48.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato in data 13 settembre 1946, n. 303, per il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'Azienda ai soli effetti dell'art. 45 sulla indennità di licenziamento e sempreché il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei 6 mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto di che il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 49.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Associazioni riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche dei lavoratori e per migliorare ed aumentare la loro produttività. Iniziative interaziendali atte a istituire scuole professionali dovranno avere il massimo appoggio.

Art. 50.

TRAPASSO - CESSAZIONE - FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Per il trapasso, la cessazione e il fallimento della Azienda, si richiamano le disposizioni di legge.

Art. 51.

DISPOSIZIONI SPECIALI E REGOLAMENTO AZIENDALE

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, gli operai dovranno osservare le disposizioni aziendali sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua la paga.

Art. 52.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore.

Art. 53.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori per sperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'interpretazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Organizzazioni territoriali e in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 54.

ACCORDI INTEGRATIVI PROVINCIALI

Le competenti Organizzazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori provvederanno ad integrare il presente contratto nazionale con le disposizioni demandate alla loro competenza e precisamente quelle relative:

a) all'eventuale sostituzione di qualche giorno festivo (art. 13);

b) alla determinazione del compenso per i lavori eseguiti in condizioni di particolare disagio (art. 15).

Art. 55.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati dalla Confederazione generale dell'industria italiana e dalla Delegazione sindacale interaziendale — Intersind Centrale — con le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati nelle precedenti disposizioni, si considerano parte integrante del presente contratto, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza

Art. 56.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre Organizzazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni nazionali interessate, si intendono estese ai lavoratori iscritti alle Organizzazioni stipulanti gli accordi meno onerosi dipendenti da quelle Aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana o alla Delegazione sindacale interaziendale — Intersind.

Parimenti, qualora da parte delle Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre Organizzazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da Aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

Art. 57.

NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed eventuali accordi tra le rispettive Confederazioni in materia di « non collaborazione », riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle rispettive Confederazioni.

Art. 58.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo di lavoro che si applica agli operai in servizio alla data del 27 novembre 1959, entra in vigore il 1° novembre 1959 ed avrà durata fino al 30 novembre 1962; esso si intenderà poi successivamente prorogato per un anno e così di seguito, ove non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata da inviare due mesi prima della scadenza.

TABELLE DEI MINIMI DI PAGA ORARIA PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA (in vigore dal 1° novembre 1959)

OPERAI a) UOMINI

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0															
Milano	187,80	182,55	161,60	168,65	163,65	143,75	118,90	159,60	149,00	117,60	92,55	149,75	139,90	110,55	76,85
Torino	183,70	178,50	158,05	164,95	160,10	140,60	116,35	156,15	145,75	115,00	90,50	146,50	136,80	108,15	75,15
Genova	182,05	177,00	156,65	163,45	158,70	139,35	115,30	154,75	144,45	114,00	89,75	145,15	135,60	107,15	74,55
ZONA I Como, Firenze, Roma	181,25	176,15	155,95	162,75	157,95	138,70	114,75	154,05	143,80	113,45	89,35	144,50	135,00	106,65	74,15
Situazione extra: Varese	183,25	178,10	157,60	164,55	159,65	140,30	116,05	155,70	145,40	114,70	90,30	146,15	136,45	107,85	75,00
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	174,55	169,75	150,30	156,80	152,25	133,70	110,55	148,45	138,55	109,35	86,05	139,25	130,05	102,75	71,45
Situazioni extra															
Crema	185,95	180,70	160,00	167,00	162,10	142,40	117,75	158,10	147,55	116,45	91,05	148,30	138,50	109,45	76,10
Sondrio	180,10	175,10	154,95	161,70	157,00	137,90	114,05	153,10	142,90	112,75	88,80	143,60	134,15	106,00	73,65
Trieste	175,95	171,05	151,35	158,00	153,35	134,70	111,40	149,60	139,60	110,15	86,75	140,30	131,05	103,60	72,00
Verbania	177,65	172,75	152,85	159,50	154,85	136,00	112,50	151,00	140,95	111,25	87,55	141,65	132,30	104,55	72,70
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	171,35	166,60	147,45	153,85	149,30	131,15	108,50	145,65	135,95	107,25	84,50	136,60	127,65	100,80	70,15
Situazione extra: Biella	183,30	178,15	157,35	164,60	159,70	140,30	116,10	155,80	145,45	114,75	90,30	146,20	136,50	107,90	75,00
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	168,85	164,10	145,30	151,25	146,85	129,00	106,70	143,10	133,55	105,45	83,00	134,00	125,15	98,90	68,80
ZONA V Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	165,20	160,60	142,15	147,50	143,20	125,75	104,00	139,20	129,90	102,50	80,75	130,05	121,50	96,00	66,75
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	163,50	158,95	140,70	146,05	141,70	124,50	102,95	137,80	128,60	101,50	79,85	128,75	120,30	95,05	66,10
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	159,75	155,30	137,50	142,65	138,45	121,60	100,55	134,50	125,55	99,10	77,95	125,30	117,05	92,50	64,35
ZONA VIII Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	156,50	152,15	134,60	139,65	135,55	119,05	98,45	131,70	122,90	97,00	76,40	122,70	114,60	90,55	62,95
Situazione extra: Valdarno	161,85	157,35	139,30	144,50	140,25	123,15	101,90	136,35	127,25	100,40	79,05	126,95	118,60	93,70	65,15
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	150,85	146,60	129,80	133,30	129,35	113,65	94,00	125,60	117,20	92,45	72,85	116,90	109,25	86,25	60,05
Situazione extra Ascoli Piceno	152,00	147,75	130,80	134,30	130,35	114,50	94,75	120,55	118,15	93,25	73,35	117,80	110,05	87,00	60,50
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	145,85	141,75	125,50	129,05	125,25	110,05	91,05	121,15	113,10	89,25	70,30	112,20	104,75	32,85	57,60
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	140,70	136,80	121,10	124,50	120,85	106,15	87,80	116,00	109,15	86,10	67,80	108,25	101,10	79,90	55,55
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	133,20	129,50	114,65	117,85	114,40	100,45	83,15	110,05	103,35	81,50	64,20	102,45	95,75	75,60	52,60

TABELLE DEI MINIMI DI PAGA ORARIA PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA (in vigore dal 1° novembre 1959)

OPERAI *b)* DONNE

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	141,65	118,65	111,75	98,85	134,05	112,35	99,65	86,65	125,80	105,90	94,50	75,65
Torino	138,55	116,05	109,30	96,56	131,10	109,90	97,45	84,75	123,05	103,60	92,40	74,00
Genova	137,35	114,95	108,30	95,85	129,95	108,85	96,55	83,90	121,95	102,65	91,65	73,35
ZONA I: Como, Firenze, Roma	136,70	114,45	107,85	95,40	129,35	108,40	96,10	83,55	121,40	102,20	91,25	73,00
Situazione extra: Varese	138 25	115,70	109,00	96,40	130,80	109,65	97,20	84,50	122,75	103,35	92,20	73,85
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	131,75	110,30	103,90	91,90	124,65	104,45	92,60	80,55	116,95	98,45	87,90	70,40
Situazioni extra:												
Crema	140,30	117,45	110,65	97,90	132,75	111,25	98,60	85,75	124,60	104,85	93,60	74,95
Sondrio	135,90	113,80	107,15	94,80	128,55	107 75	95,55	83,05	120,65	101,60	90,70	72,60
Trieste	132,75	111,15	104,65	92,70	125,60	105,25	93,35	81,15	117,85	99,25	88,60	70,90
Verbania	134,05	112,20	105,70	93,55	126,80	106,25	94,20	81,90	119,00	100,15	89,40	71,55
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	129,25	108,25	101,95	90,15	122,30	102,45	90,90	79,00	114,75	96,60	86,20	69,00
Situazione extra: Biella	138,25	115,75	109,00	96,45	130,85	109,65	97,25	84,55	122,80	103,40	92,20	73,85
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	127,10	106,40	100,25	88,75	120,20	100,65	89,30	77,60	112,55	94,75	84,60	67,70
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	123,90	103,75	97,75	86,45	116,85	97,95	86,85	75,45	109,25	91,95	82,05	65,70
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	122,65	102,70	96,70	85,60	115,65	97,00	85,95	74,75	108,15	91,10	81,25	65,05
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	119,85	100,30	94,50	83,60	112,90	94,60	83,90	72,95	105,30	88,70	79,10	63,35
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	117,35	98,20	92,50	81,85	110 55	92,60	82,10	71,40	103,10	86,80	77,45	62,05
Situazione extra: Valdarno	121,40	101,65	95,75	84,75	114,45	95,95	85,10	73,95	106,65	89,75	80,15	64,15
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	112,00	93,75	88,30	78,15	105,50	88,35	78,40	68,15	98,20	82,70	73.75	59,05
Situazione extra: Ascoli Piceno	112,85	94,45	89,05	78,75	106,25	89,10	79,00	68,65	99,00	83,30	74,40	59,55
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	108,40	90,80	85,50	75,65	101,75	85,30	75,60	65,75	94,25	79,35	70,85	56,70
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	104,60	87,60	82,55	73,00	98,15	82,30	72,95	63,45	91,00	76,60	68,35	54,70
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,00	82,95	78.10	69,10	93,00	77,85	69,05	60,05	86,05	72,50	64,70	51,80

ALLEGATO

TESTO UNIFICATO DEI CONTRATTI 3 DICEMBRE 1946 e 29 SETTEMBRE 1949 PER LA CORRESPONSIONE DI UN PREMIO AI FEDELI ALLA MINIERA.

Addì 3 dicembre 1946 in Roma.

tra

l'ASSOCIAZIONE MINERARIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente dott. *Carlo Faina* e dal Vice Presidente ing. *Andrea Binetti*, assistiti dal Segretario generale dott. *Federico Squarzina*;

l'ASSOCIAZIONE MINIERE E CAVE DI MILANO, rappresentata dal suo Presidente ing. *Andrea Binetti*, con l'intervento dei sigg. ing. *Umberto Cattania*, dott. *Orvieto*, ing. *Alberto Archibugi*, dott. *Paolo Cordella*, ing. *Olimpio Gatti*, sig. *Armando Gatto*, dott. *Carmelo Guccione* ing. *Italo Spinoglio*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA MINATORI E CAVATORI, rappresentata dai Segretari *Mario Mari* e *Attilio Sassi*, con l'intervento dei Segretari delle Federazioni regionali e provinciali dei minatori e cavatori e di un gruppo di impiegati ed operai;

in sostituzione del Contratto nazionale di lavoro 16 ottobre 1942 istitutivo di un « Premio ai Fedeli alla Miniera » e a parziale modifica dell'art. 37 del Contratto nazionale di lavoro 16 ottobre 1946 per gli operai addetti all'industria mineraria, è stato concordato quanto segue per i lavoratori addetti alle miniere e cave nazionali, eccezione fatta per quelle della Regione siciliana, per le miniere di petrolio e metano e per le cave di materiali da costruzione (marmo, granito e altre pietre da taglio, pietre in rottami, pietrisco, ghiaia e sabbia).

Addì 29 settembre 1949.

tra

l'ASSOCIAZIONE MINERARIA ITALIANA, rappresentata per delega dal suo Presidente conte dott. *Carlo Faina*, dal Vice presidente ing. *Andrea Binetti*, assistito dal Segretario generale dott *Federico Squarzina*, con l'intervento della Commissione sindacale;

l'ASSOCIAZIONE MINERARIA SICILIANA, rappresentata per delega del suo Presidente avv. *Antonio Pensovecchio*, dalla signora contessa *Laura Perrier* e dal rag. *Pietro Vinciguerra*;

l'ASSOCIAZIONE MINIERE E CAVE DI MILANO, rappresentata per delega del suo Presidente ing. *Paolo Nogara*, dal Segretario dott *Domenico Fortuna*;

l'UNIONE SICILIANA INDUSTRIALI ZOLFIFERI, rappresentata per delega del suo Presidente barone *Ferdinando Morillo di Trabonella* dal dott. *Aristide Forte*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal suo Segretario responsabile on. *Primo Bigiandi*, dai sigg. *Manera* e *Sassi*, Segretari della Federazione stessa e dal sig. *Mari*, con lo intervento di una rappresentanza di lavoratori delle varie regioni

la LIBERA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal suo Segretario sig. *Pecoraro*, con l'intervento del dott. *De Angelis*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI, rappresentata dal dott. *Azais*;

è stato convenuto quanto segue a modifica e integrazione di alcune clausole del Contratto 3 dicembre 1946 per la corresponsione di un premio ai Fedeli alla miniera:

Art. 1

A tutti i lavoratori (operai, categorie intermedie e impiegati) addetti all'industria mineraria che svolgano le loro mansioni entro il perimetro della concessione mineraria e che abbiano un'anzianità ininterrotta di almeno venti anni nell'industria mineraria è concesso un premio denominato *premio ai Fedeli alla miniera*.

Il premio è dovuto anche ai lavoratori che siano addetti a stabilimenti di lavorazione dei minerali impiantati fuori del perimetro della concessione mineraria, sempre che siano addetti alternativamente anche ai lavori minerari.

Sono inclusi altresì gli addetti alle ferrovie private delle miniere e ai ricevitori delle teleferiche anche se queste trasportino il minerale oltre i confini della concessione.

Art. 2.

Il premio è fissato nella misura di trenta giorni di retribuzione per gli operai e di un mese per le categorie intermedie e per gli impiegati (paga base, indennità di contingenza, eventuale indennità di sottosuolo, eventuale terzo elemento).

Il premio sarà di sessanta giorni per gli operai e di due mesi di retribuzione per gli altri lavoratori qualora l'anzianità sia stata maturata presso miniere della stessa Impresa (1).

Art. 3.

Il lavoratore che dopo il 1° ottobre 1946 percepisca il premio di trenta giorni o di un mese di retribuzione per compiuta anzianità di venti anni nell'industria mineraria, avrà diritto alla corresponsione di altri trenta giorni o di un mese di retribuzione quando raggiunga venti anni di anzianità nelle miniere di una stessa Impresa.

Art. 4.

Il lavoratore che al 1° gennaio 1952 abbia maturato — o che successivamente maturi — quaranta anni di anzianità nelle miniere di una stessa Impresa, avrà diritto a un premio suppletivo di sessanta giorni o di due mesi di retribuzione; tuttavia, nel caso di licenziamento nonchè di dimissioni per raggiunto limite di età per il diritto a pensione e di dimissioni per invalidità con diritto a pensione, al lavoratore sarà corrisposto il premio all'atto del licenziamento o delle dimissioni.

---

(1) Per quanto riguarda i diversi elementi che possono comporre la retribuzione vedi secondo comma dell'art. 44 del nuovo Contratto nazionale di lavoro stipulato il 27 novembre 1959 per gli operai addetti all'industria mineraria.

In caso di premorienza del lavoratore che abbia maturato l'anzianità di cui al primo comma del presente articolo, si applicheranno le disposizioni di cui allo art. 5.

Art. 5.

In caso di morte del lavoratore che ha maturato il diritto al premio valgono le disposizioni dell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 6.

Il premio assorbe gli eventuali similari premi già disposti dalle Imprese, fino a concorrenza della somma a tale titolo corrisposta.

Art. 7.

L'anzianità si considera ininterrotta fino a quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quanto sotto indicato.

Art. 8.

Per il computo dell'anzianità prestata anteriormente al 1° ottobre 1946 si sommeranno anche i periodi di servizio trascorsi saltuariamente nell'industria mineraria.

Dal 1° ottobre 1946, invece, il servizio utile per il computo dell'anzianità è quello prestato ininterrottamente nell'industria mineraria.

Art. 9.

Ai fini del calcolo dell'anzianità si calcola anche il servizio prestato presso Imprese minerarie italiane nelle miniere coloniali o nei possedimenti italiani o in miniere estere.

Art. 10.

Il lavoratore licenziato per aver superato il termine per la conservazione del posto in caso di malattia o per chiamata alle armi, il quale dimostri che subito dopo la cessazione della causa che ha determinato la interruzione del lavoro ha ripreso servizio in un'industria mineraria, non perde l'anzianità precedentemente maturata.

Art. 11.

Le interruzioni di servizio nell'industria mineraria intervenute posteriormente al 1° ottobre 1946 e dovute a licenziamento per sospensioni del lavoro, per cause stagionali o per inattività della miniera, non comportano la perdita dell'anzianità maturata nell'industria mineraria, qualora l'operario, alla ripresa del lavoro, faccia ritorno alla miniera cui era addetto o torni ad occuparsi nell'industria mineraria entro cinque mesi dalla data di licenziamento, anche se nel frattempo si è occupato in industrie diverse da quella mineraria.

Tale intervallo di lavoro nell'industria mineraria non si computa però nell'anzianità utile per il riconoscimento del diritto al premio.

Art. 12.

Le interruzioni di servizio dovute a dimissioni del lavoratore non determinano la perdita dell'anzianità già maturata qualora il lavoratore faccia ritorno a una miniera entro due mesi e non si sia occupato nello intervallo in industrie diverse da quella mineraria.

Art. 13.

Tutte le disposizioni predette si applicano esclusivamente per quanto concerne l'istituto del premio ai Fedeli alla miniera e non possono pertanto essere invocate per altri istituti.

Art. 14.

Il lavoratore che ritenga di aver diritto al premio deve farne domanda alla Direzione della miniera entro il 30 settembre di ciascun anno e non oltre un anno dalla data della maturazione del diritto al premio. La presentazione della documentazione, tuttavia, può essere protratta fino a due anni dalla data di maturazione del diritto al premio (1).

L'accertamento dell'anzianità maturata dal lavoratore presso l'Impresa in cui presta servizio verrà curato dal datore di lavoro.

L'accertamento del servizio prestato presso altre Imprese minerarie dovrà invece essere curato dal lavoratore, al quale incombe l'onere della prova.

A quest'ultimo fine il lavoratore potrà valersi di documentazioni in suo possesso, quali i certificati di servizio rilasciati da Imprese minerarie, o in possesso di uffici od enti pubblici (Istituto nazionale infortuni, Istituto della previdenza sociale).

Fra i mezzi di prova del servizio prestato non è ammesso l'atto notorio.

Art. 15.

Il premio sarà corrisposto il 4 dicembre, festa di Santa Barbara, Patrona dei minatori, e sarà calcolato sulla retribuzione del mese di novembre del lavoratore (1).

Ciascun premio è corrisposto una sola volta.

Art. 16.

Della corresponsione del premio, l'Impresa è tenuta a curare l'annotazione nel libretto di lavoro con l'apposizione di un timbro ad olio, di tre centimetri di diametro, recante nel centro le parole « Fedele alla Miniera », nonchè la scritturazione della dichiarazione firmata: « ha percepito il premio Fedeli alla miniera di lire... ».

Il lavoratore è tenuto a rilasciare quietanza per lo ammontare del premio riscosso.

Art. 17

I lavoratori riceveranno gratuitamente dalle Imprese copia del presente concordato di lavoro.

Art. 18.

Il presente concordato decorre dal 1° ottobre 1946, avrà la durata di cinque anni e si intenderà rinnovato per un egual periodo di tempo, sempre che non intervenga disdetta da una delle parti stipulanti, a mezzo di lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.

---

(1) Così modificato con accordo 29 settembre 1949.

Visti, il Contratto, le Tabelle e l'Allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 12 GENNAIO 1960 RELATIVO ALLA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

Addì 12 gennaio 1960, in Roma, presso il Ministero del lavoro, alla presenza del Ministro on. *Benigno Zaccagnini*, e del Sottosegretario on. *Ferdinando Storchi*, assistiti dal dott. *Gaetano Pistillo* e dal dott. *Alberto Maffei*:

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI MINERARI rappresentata dal suo Presidente ing. *Enrico Musio;*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, rappresentata dal suo Presidente prof. *Ernesto Cianci*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE rappresentata dal suo Segretario responsabile *Ercole Manera;*

la FEDERESTRATTIVE C.I.S.L. rappresentata dal suo Segretario generale *Giorgio Craviotto;*

la U.I.L.M.E.C. rappresentata dal suo Segretario responsabile *Giuseppe Bacci;*

la F.I.L.C.I.E. rappresentata dal suo Segretario *Salvatore Pecoraro.*

Addì 12 gennaio 1960, in Roma, presso il Ministero del lavoro, alla presenza del Ministro on. *Benigno Zaccagnini*, e del Sottosegretario on. *Ferdinando Storchi*, assistiti dal dott. *Gaetano Pistillo* e dal dott. *Alberto Maffei;*

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI MINERARI, rappresentata dal suo Presidente ing. *Enrico Musio;*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, rappresentata dal suo Presidente prof. *Enrico Cianci*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE C.I.S.N.A.L. rappresentata dal suo Segretario *Tommaso Sanesi,*

premesso

a) che il regime legale consente di effettuare un orario normale di otto ore giornaliere o quarantotto settimanali;

b) che nelle miniere la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo;

c) che la durata minima delle ferie è di 12 giorni lavorativi dopo un anno di lavoro;

d) che a norma di contratto le giornate festive retribuite in un anno sono 18;

e) che la durata media dell'orario settimanale risulta, dalla combinazione dei punti precedenti, pari a:

settimane	52 x ore 48 =	2.496 ore
ferie	gg. 12 x ore 8 =	96 h.
festività	gg. 18 x ore 8 =	144 h.

240 ore
2.256 : 52 settimane
ore 43,23' settimanali

in adesione alla risoluzione votata dall'O.I.L. (Ginevra) il 6 dicembre 1957, che raccomandava alle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di affrontare in sede sindacale il problema della riduzione dell'orario di lavoro nell'industria mineraria, hanno concordato quanto segue:

Art. 1.

Per gli operai addetti all'industria mineraria l'orario di lavoro, come indicato in premessa, è ridotto, nel ciclo annuo, di 48 ore, pari a 6 giornate.

In considerazione delle caratteristiche dell'industria mineraria la riduzione dell'orario verrà attuata dalle aziende mediante la concessione durante l'anno di periodi di riposo (riposi di conguaglio) aventi ciascuno durata non inferiore ad otto ore. La riduzione potrà anche essere attuata mediante una riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Art. 2.

A fronte della riduzione dell'orario di cui all'art. 1, le Aziende corrisponderanno agli operai tante quote orarie di retribuzione globale di fatto per quante sono le ore di lavoro non effettuate fino al concorso di 48 ore nell'anno.

Agli effetti del presente articolo per retribuzione globale di fatto si intende:

a) per gli operai lavoranti ad economia, la paga di fatto, l'indennità di contingenza e, per gli aventi diritto, l'indennità di sottosuolo;

b) per gli operai lavoranti a cottimo o ad altre forme di incentivo, il guadagno globale di cottimo o di incentivo (sulla base del guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane), compresa l'indennità di contingenza e, per gli aventi diritto, la indennità di sottosuolo.

Art. 3.

Nel caso in cui, per imprescindibili esigenze tecniche, in via del tutto eccezionale, non si rendesse possibile la riduzione dell'orario di lavoro, agli operai che ne abbiano diritto saranno corrisposte, al termine dello anno solare, in sostituzione tante quote orarie di retribuzione, calcolate ai sensi del precedente art. 2, quante sono le correlative ore già maturate, in relazione al servizio prestato.

Art. 4.

Per gli operai discontinui la riduzione dell'orario di lavoro sarà egualmente di 48 ore nel ciclo annuo, indipendentemente dall'orario giornaliero.

La retribuzione sarà calcolata secondo i criteri di cui al secondo comma dell'art. 20 del contratto nazionale di lavoro.

Art. 5.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario valgono le disposizioni di legge e il trattamento previsto dallo art. 9 del contratto nazionale di lavoro.

Art. 6.

Il presente accordo decorre dal 1° novembre 1959 e fa parte integrante, seguendone le sorti, del contratto nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria mineraria del 27 novembre 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 22 APRILE 1960 PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

Addì 22 aprile 1960 in Roma,

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI, rappresentata dal Presidente ing. *Enrico Musio,* assistito dai Vice presidenti ing. *Franco Faraci del Prato* e comm. *Pietro Vinciguerra,* dal Segretario generale *Raoul Romoli-Venturi,* con l'intervento di una Delegazione delle Imprese minerarie composta dai signori dott. *Stefano Arnera,* avv. *Alberto Federici,* avv. *Carmelo Guccione,* dott. *Enrico Monnier,* dott. *Giacomo Tropea,* avv. *Franco Sapio,* sig.ra *Ada Villa Prever;*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, presieduta dal prof. *Ernesto Cianci* e composta dai sigg. avv. *Lanfranco Biagetti,* dott. *Giorgio Branca,* dott. *Giovanni Casaleggio,* rag. *Giovanni Cassinelli,* comm. *Francesco Crisi,* avv. *Umberto Cuttica,* ing. *Giuseppe Dolzani,* avv. *Antonio Foglia,* dott. *Lodovico Isidori,* rag. *Aldo Lorenzini,* avv. *Carlo Maccaroni,* dott. *Alessandro Nonis;* con l'assistenza della DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE - INTERSIND CENTRALE, rappresentata dai sigg. avv. *Alberto Boyer,* dott. *Uberto Allegri,* e dott. *Giuseppe Marchesano;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal Segretario responsabile signor *Ercole Mancra* e dai Segretari sigg. *Angelo Crisman* e *Virgilio Sebastiani;* con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei sigg. *Rino Antonini, Giuliano Baiocchi, Francesco Bassino, Antonio Borgatti, Nello Bracalari, Pietro Capodici, Francesco Catalano, Matteo De Vita, Guerrino Gabino, Benedetto Gentili, Darcrio Giovannetti, Martino Giovannetti, Luigi Infuso, Pio Guerra, Salvatore Piras, Gianni Previtali;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dagli on.li *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli;*

la FEDERESTRATTIVE - C.I.S.L., rappresentata dal Segretario generale *Giorgio Craviotto* e dal Segretario nazionale perito ind. minerario *Francesco Biagioli,* con l'intervento di una delegazione dei Sindacati provinciali nelle persone dei sigg. *Socrate Beccastrini,* rag. *Alberto Ciani,* perito ind. minerario *Cesare Facciotto, Luigi Fiorito, Michele Mischitelli, Dante Pompa,* perito ind. minerario *Nedo Vecchioni, Alfredo Vernacottola;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario generale on. *Bruno Storti,* dai Segretari confederali dott. *Dionigi Coppo,* dott. *Paolo Cavezzali* e dal sig. *Paolo Bellandi;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI MINIERE E CAVE, rappresentata dal suo Segretario responsabile perito minerario *Giuseppe Bacci,* assistito dal sig. *Giovanni Mucciarelli,* con l'intervento del sig. *Giuseppe Bondi* e dei Segretari provinciali sigg. *Guido Conti, Ivio Collina, Rivo Gori, Salvatore Fidelio, Giovanni Motzo, Teresio Giversio, Adeodato Poggioli, Giuseppe Comandini* e *Pietro Calvo;* con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal dott. *Italo Viglianesi;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CRISTIANI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal suo Segretario generale *Salvatore Pecoraro* e dai Segretari *Ivo Filipponi* e *Massimo Postorino,* con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori nelle persone di *Aldo Nicosia, Pietro Vannini* e *Salvatore Concu.*

Addì 22 aprile 1960 in Roma,

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI, rappresentata dal Presidente ing. *Enrico Musio,* assistito dai Vice presidenti ing. *Franco Faraci del Prato* e comm. *Pietro Vinciguerra,* dal Segretario generale *Raoul Romoli-Venturi,* con l'intervento di una Delegazione delle Imprese minerarie composta dai signori dott. *Stefano Arnera,* avv. *Alberto Federici,* avv. *Carmelo Guccione,* dott. *Enrico Monnier,* dott. *Giacomo Tropea,* avv. *Franco Sapio,* sig.ra *Ada Villa Prever;*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, presieduta dal prof. *Ernesto Cianci* e composta dai sigg. avv. *Lanfranco Biagetti,* dott. *Giorgio Branca,* dott. *Giovanni Casaleggio,* rag. *Giovanni Cassinelli,* comm. *Francesco Crisi,* avv. *Umberto Cuttica,* ing. *Giuseppe Dolzani,* avv. *Antonio Foglia,* dott. *Lodovico Isidori,* rag. *Aldo Lorenzini,* avv. *Carlo Maccaroni,* dott. *Alessandro Nonis;* con l'assistenza della DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE - INTERSIND CENTRALE, rappresentata dai sigg. avv. *Alberto Boyer,* dott. *Umberto Allegri,* e dott. *Giuseppe Marchesano;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE - C.I.S.N.A.L., rappresentata dal suo Segretario *Tommaso Sanesi* e dai sigg. *Benito Venturi, Luciano Bonucci, Francesco Rossi, Martino Furi, Giuseppe Tomdè* e *Amedeo Varotti;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI - C.I.S.N.A.L., in persona del suo Segretario generale prof. *Giusepp Landi* e del sig. *Verledo Guidi,* capo dell'Ufficio sindacale.

Hanno stipulato il presente contratto nazionale d lavoro da valere per gli impiegati addetti alle miniere cave e saline, agli stabilimenti di macinazione dei mi nerali e agli stabilimenti annessi alle miniere per l produzione dei metalli e metalloidi (piombo, zinco mercurio, antimonio, zolfo, ecc.) di tutto il territori nazionale.

La presente regolamentazione non concerne gli impiegati delle Aziende esercenti miniere di metano e petrolio, e cave di materiali da costruzione (marmi, graniti e altre pietre da taglio, pietre in rottami, pietrisco, ghiaia e sabbia).

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che per gli impiegati addetti alle sedi delle Aziende esercenti attività plurime (es. mineraria e chimica, mineraria e siderurgica, mineraria e metallurgica), qualora sorgano contestazioni fra le Aziende e gli impiegati relativamente all'applicabilità o meno del presente contratto, esse si incontreranno per definire la controversia tenendo conto della posizione organizzativa in atto delle Aziende e degli impiegati, nonchè di ogni altro elemento di valutazione.

Le parti convengono fin d'ora che al personale delle sedi di Milano e Roma della Società Montecatini non si applica il presente contratto.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione sarà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

a) la data di assunzione;

b) la categoria nella quale l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 12, con l'indicazione sommaria delle mansioni da svolgere;

c) il trattamento economico iniziale;

d) la durata dell'eventuale periodo di prova;

e) le condizioni particolari disciplinanti il rapporto d'impiego;

f) la località alla quale è destinato.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare, a richiesta dell'Azienda, i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni, anche aziendali;

5) certificato penale generale del casellario giudiziario;

6) copia dei titoli di studio;

7) dichiarazione, a pena di decadenza, delle eventuali benemerenze nazionali, da documentare nel più breve tempo possibile, specificando se l'impiegato abbia goduto precedentemente dei benefici relativi presso altre Aziende.

L'impiegato di nuova assunzione potrà essere sottoposto a visita medica.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 32, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui lo impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche nei contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed all'indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 3 mesi; tuttavia tale periodo potrà essere consensualmente prorogato fino a 6 mesi per gli impiegati di prima categoria.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese di prova, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Se il licenziamento avviene oltre il termine predetto, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Nei casi di licenziamento o dimissioni che avvengano dopo il primo mese del periodo di prova, saranno corrisposti i ratei della tredicesima mensilità, ovviamente commisurati, nel caso di dimissioni, all'effettivo periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

L'impiegato in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale della categoria alla quale viene assegnato.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno di assunzione.

Art. 4.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore dovrà essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella predetta categoria, salvo che si tratti della sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva o per altre cause che comportino per l'Azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tali casi il compenso di cui sopra spetterà dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione, purchè questa non superi i sei mesi; superato il periodo di sei mesi l'impiegato acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 6.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO O DI INTERMEDIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dalla qualifica di operaio o di intermedio a quella d'impiegato nella stessa Azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento nella precedente qualifica e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica.

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio superiore ai sei anni si riconoscerà inoltre — agli effetti delle ferie, del preavviso e dell'indennità di licenziamento — un'anzianità convenzionale quale impiegato pari a dieci mesi ogni due anni di anzianità maturata nelle precedenti qualifiche.

Art. 7.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovano nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra . . . 1 anno

2) ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi in zona di operazioni, o ad essi parificati a norma di legge (ad esempio i partigiani di cui all'art. 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 6 settembre 1946 n. 93) . . . . . 6 mesi

3) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra . . . . . 6 mesi

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere la suddetta maggiorazione di anzianità deve, a norma dell'art. 1 del presente Contratto, essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella fissata dalla legge, con le deroghe ed eccezioni da essa previste, e da eventuali accordi interconfederali, ferme restando le più favorevoli situazioni aziendali per gli orari inferiori eventualmente in atto.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO E LAVORO FESTIVO

L'impiegato eseguirà il lavoro straordinario, notturno e festivo entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione da calcolare sulla retribuzione oraria e sulla quota oraria di contingenza sono stabilite come segue:

lavoro straordinario diurno 27%
lavoro notturno 50%
lavoro festivo 50%
lavoro festivo con riposo compensativo . . 15%
lavoro notturno festivo 55%
lavoro notturno festivo con riposo copensativo 30%
lavoro notturno compreso in turni avvicendati 12%

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide per 170 la retribuzione mensile fissa costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, ed altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale; per la determinazione della retribuzione giornaliera, si divide la retribuzione mensile fissa, costituita come sopra, per 25.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa.

E' considerato lavoro notturno quello compreso fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

1) Sono considerati giorni festivi quelli dalla legge previsti come tali, e precisamente:

a) tutte le domeniche, oppure, con riferimento allo art. 11, i giorni di riposo compensativo;

b) il 25 aprile, giorno della liberazione,
il 1° maggio, festa del lavoro,
il 2 giugno, festa nazionale,
il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale;

c) le seguenti altre ricorrenze infrasettimanali:
il primo giorno dell'anno,
il giorno dell'Epifania,
il giorno della festa di S. Giuseppe,
il giorno di lunedì dopo Pasqua,
il giorno dell'Ascensione,
il giorno del Corpus Domini,
il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo,
il giorno dell'Assunzione della B. V Maria,
il giorno di Ognissanti,
il giorno della festa dell'Immacolata Concezione,
il giorno di Natale,
il 26 dicembre;

d) sono altresì considerati festivi:
il giorno del Santo Patrono del luogo ove lo impiegato presta normalmente servizio,
il 4 dicembre, giorno di S. Barbara, Patrona dei minatori, limitatamente per gli impiegati tecnici e amministrativi addetti alle miniere, rimanendo tale giorno lavorativo per gli impiegati di sede.

Nel giorno di S. Barbara, sia agli impiegati tecnici e amministrativi addetti alle miniere sia a quelli addetti alle sedi delle Imprese sarà corrisposta in aggiunta alle competenze normali una giornata di retribuzione (stipendio e indennità di contingenza).

Le ore di lavoro eventualmente prestate dagli impiegati tecnici e amministrativi addetti alle miniere nel giorno di S. Barbara saranno compensate con la retribuzione oraria maggiorata della percentuale del lavoro festivo.

2) Le Organizzazioni sindacali territoriali potranno concordare la sostituzione di qualche giorno festivo tenendo conto delle consuetudini locali.

Art. 11

RIPOSO SETTIMANALE

Il riroso settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per l'impiegato per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, così che la domenica viene considerata giorno lavorativo.

Il riposo settimanale compensativo deve essere prefissato.

L'eventuale spostamento del giorno destinato al riposo compensativo dovrà essere comunicato almeno 24 ore prima, in difetto di che — salvo che lo spostamento non sia dovuto a cause di forza maggiore l'impiegato avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 12.

CATEGORIE E MINIMI DI STIPENDIO

Gli impiegati sono classificati, come sotto indicato, in categorie distinte a seconda della natura delle mansioni richieste ed esplicate:

1ª categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive;

2ª categoria: impiegati di concetto:

3ª categoria: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*).

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con le funzioni direttive o funzioni equivalenti per importanza e delicatezza.

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni di concetto, nonchè gli impiegati tecnici e amministrativi delle miniere i quali svolgano mansioni equivalenti per la loro particolare complessità o importanza od in quanto tali mansioni comportino nel loro complesso una certa autonomia.

Il laureato in specialità tecniche inerenti all'industria mineraria non può essere assegnato a categorie inferiori alla seconda, sempre che le mansioni svolte siano inerenti alla laurea conseguita.

Appartengono alla 3ª categoria gruppo *A*, gli impiegati di ambo i sessi sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale. Agli impiegati diplomati appartenenti alla 3ª categoria *A* e che abbiano superato il periodo di prova, deve essere comunque assicurato uno stipendio base non inferiore al minimo tabellare aumentato del 5%.

Appartengono alla 3ª categoria, gruppo *B*, gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative (esclusi i sorveglianti e i diplomati assegnati a mansioni inerenti al loro diploma) le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Per l'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, si applica lo stesso stipendio minimo contrattuale, previsto per la pari categoria uomini.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra specificate sono demandate all'esame di Collegi tecnici paritetici territoriali presieduti da un funzionario dell'Ispettorato del lavoro.

Contro le decisioni dei Collegi tecnici territoriali è ammesso il ricorso al Collegio tecnico paritetico nazionale presieduto da un delegato del Ministero del lavoro.

I minimi di stipendio per le singole categorie sono quelli indicati nelle allegate tabelle.

Art 13.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ogni fine mese, con la specificazione degli elementi che la compongono. In caso che l'Azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5%, con decorrenza dalla scadenza dei dieci giorni di ritardo. Inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il contratto con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, l'Azienda dovrà comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Art 14.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

L'impiegato per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa Azienda o Gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) ha diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5% per 14 bienni della sua carriera.

Tale aliquota si calcola per gli scatti biennali di anzianità maturati dopo il 14 giugno 1952 sullo stipendio minimo contrattuale e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne la variazione delle indennità di contingenza si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Per gli scatti biennali di anzianità maturati prima del 14 giugno 1952 debbono essere corrisposte, in luogo di quanto previsto dagli accordi interconfederali del 14 giugno 1952 e del 12 giugno 1954, tante quote degli importi previsti dalla tabella allegata per quanti sono gli scatti maturati.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

VALORE DI UNO SCATTO BIENNALE PER ANZIANITÀ MATURATA PRIMA DEL 14 GIUGNO 1952

CATEGORIE	ex 1ª Zona		ex 2ª Zona		ex 3ª Zona		ex 4ª Zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
1ª Categoria	2.900	2.900	2.820	2.820	2.750	2.750	2.700	2.700
2ª Categoria								
sup. 21	2.010	1 710	1.950	1.660	1.910	1.630	1.870	1.600
20-21	1.680	1.430	1.640	1.390	1.610	1.370	1.580	1.340
inf. 20	1.670	1.350	1.620	1.310	1.590	1.290	1.560	1.260
3ª Categoria A								
sup. 21	1.320	1.130	1.290	1 100	1.260	1 100	1.230	1.060
20-21	1.220	1.040	1.190	1.020	1.170	1.000	1 150	980
19-20	1.210	980	1 180	950	1.150	940	1.130	910
18-19	1.070	880	1.050	860	1.030	840	1.010	820
17-18	950	810	920	790	900	770	880	750
16-17	850	730	840	710	820	690	810	690
inf. 16	760	680	740	660	720	650	710	640
3ª Categoria B								
sup. 21	1.010	870	990	850	970	840	950	820
20-21	940	810	920	790	900	780	890	760
19-20	930	740	900	730	890	710	870	700
18-19	830	670	820	650	800	650	790	640
17-18	730	620	710	600	700	590	680	590
16-17	660	570	650	550	640	540	630	540
inf. 16	570	520	560	510	550	490	540	490

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

In caso di passaggio a categoria superiore l'importo degli aumenti periodici maturato nelle categorie di provenienza dopo il 1° ottobre 1950 sarà rivalutato sulla base del nuovo minimo stipendiale.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

Art. 15.

INDENNITÀ DI SOTTOSUOLO

Agli impiegati addetti al sottosuolo sarà corrisposta una indennità mensile di:

L. 9.050 per gli impiegati di 1ª categoria;
L. 7.890 per gli impiegati di 2ª categoria;
L. 7.100 per gli impiegati di 3ª categoria.

Le suddette indennità subiranno variazioni proporzionali alle variazioni delle retribuzioni medie delle singole categorie impiegatizie (costituite, agli effetti del presente istituto, dai minimi di stipendio aumentati delle indennità di contingenza) vigenti nelle provincie di Agrigento, Aosta, Cagliari, Grosseto e Pesaro, semprechè la percentuale in aumento raggiunga, anche in tempi diversi, il 5% e quella in diminuzione raggiunga anche con scatti successivi, l'8%

Si chiarisce che il calcolo delle variazioni va fatto per la 1ª e 2ª categoria, in base alla retribuzione, come sopra specificato, delle singole categorie, mentre per la 3ª categoria va effettuato limitatamente alla retribuzione media della 3ª categoria *B*.

Art. 16.

INDENNITÀ DI CASSA

Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità, verrà corrisposta una indennità del 10% da calcolarsi sul minimo di paga della categoria alla quale sono assegnati, aumentato della indennità di contingenza.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordi integrativi da stipularsi provincialmente, una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuta la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le Autorità sanitarie locali.

Art. 18.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza, eventuale indennità di sottosuolo, eventuale premio di produzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'Impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra

S'intende che, oltre alla tredicesima mensilità, la Impresa, nell'epoca da essa prescelta, potrà corrispondere — come già praticato sotto diverse denominazioni e forme da talune di esse — una gratifica a titolo di premio per particolare diligenza e rendimento dimostrato dai singoli.

Art. 19.

PROVVIDENZE VARIE

Alloggio: Qualora l'impiegato debba risiedere o risieda in miniera sarà messo a sua disposizione un alloggio in relazione al suo indispensabile fabbisogno e sarà fissato un modesto canone sia per l'affitto, sia per la normale fornitura dei servizi accessori di riscaldamento, illuminazione ed acqua, salvo le migliori facilitazioni eventualmente in atto presso le singole Aziende.

La somministrazione della legna o di altro combustibile per il riscaldamento sarà estesa agli impiegati residenti nella zona della miniera — intendendosi per tale, oltre l'ambito della concessione mineraria, anche le immediate vicinanze — secondo le modalità e i quantitativi in atto.

Mense: Per le mense si fa riferimento alle situazioni in atto. L'indennità sostitutiva, ove attualmente corrisposta, rimane fissata in lire 20 giornaliere, ferme restando le eventuali maggiori misure in atto.

Trasporti: Qualora nella località dove l'impiegato svolge normalmente la sua attività, non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 4 km. l'Azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Indumenti: Agli impiegati tecnici sia dell'interno che dell'esterno saranno annualmente somministrati gratuitamente un paio di scarpe e un paio di pantaloni da lavoro.

Gli impiegati di cui sopra sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti di calzature e di pantaloni da lavoro.

E' data facoltà di sostituire la somministrazione degli indumenti di cui trattasi con un compenso equivalente.

Le Imprese che già somministrano i suddetti indumenti o che già corrispondono una indennità equivalente (seppure assommata ad altre indennità) s'intende, per quanto ovvio, che assolvono alle prescrizioni del presente articolo.

Il diritto alla somministrazione degli indumenti o al compenso equivalente si matura dopo sei mesi di servizio.

Nel caso che l'impiegato lasci il servizio per qualsiasi motivo prima che sia trascorso un anno dalla consegna degli indumenti o dalla corresponsione del compenso di cui sopra, l'Impresa tratterrà dalle di lui competenze tanti dodicesimi dell'importo corrispondente a

quello degli indumenti o dal compenso equivalente per quanti sono i mesi mancanti al compimento dell'anno.

Agli impiegati in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, che si trovino nelle condizioni previste per aver titolo alle concessioni suddette, e che vengano a beneficiarne per la prima volta, la somministrazione e la corresponsione del compenso equivalente avranno luogo gradualmente entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto.

Istruzione ai figli: Nelle zone in cui non esistano scuole elementari e secondarie inferiori facilmente accessibili, le Aziende cureranno di promuovere iniziative di carattere collettivo atte ad agevolare la frequenza a tali scuole dei figli degli impiegati, concorrendo all'onere che dalla istituzione potesse derivare agli impiegati stessi.

Le Aziende maggiori esamineranno inoltre la possibilità di istituire borse di studio a favore dei figli degli impiegati che avranno dimostrato maggiore diligenza e profitto negli studi.

Art. 20.

MISSIONI TEMPORANEE E TRASFERTE

Il personale potrà venire inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.

Agli impiegati in missione spetterà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali o di noleggio di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso di tutte le altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Il rimborso delle spese pagate per trasporti su mezzi di noleggio di cui alla lettera *a*) sarà ammesso soltanto nei casi in cui la missione si svolga in zone sprovviste di comunicazioni normali o forzatamente in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, od in altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'Azienda.

In sostituzione delle spese di vitto e di alloggio di cui al punto *b*) potrà essere stabilita una diaria giornaliera da concordarsi direttamente tra l'Azienda e l'impiegato.

All'impiegato in missione, qualora questa si protragga almeno per l'intera giornata, spetterà inoltre una indennità pari al 15% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo della missione.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora lo impiegato, nella sede dove si svolge la sua missione, sia chiamato ad attendere ad un'attività, controllabile dall'Azienda, che importi la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con la normale percentuale di maggiorazione.

Nei casi di missione di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra Azienda ed impiegato norme diverse e particolari.

Art. 21.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la miniera o lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la miniera o lo stabilimento di nuova destinazione l'impiegato acquisisce, naturalmente, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'Azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio o di noleggio di trasporto per sè, per le persone di famiglia, per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.

E' dovuta inoltre all'impiegato, se celibe, la diaria per giorni 15; se capofamiglia, una diaria supplementare di quattro giorni per ogni familiare a carico, con un minimo complessivo generale di giorni 30.

Si considerano come familiari a carico il coniuge, i figli, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado che lo seguano nel trasferimento o lo raggiungano nel termine massimo di mesi tre.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato, normalmente con un congruo preavviso.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimboso delle spese di viaggio e di trasporto di cui al comma terzo del presente articolo.

Art. 22.

TRATTAMENTO DI MALATTIA, DI INFORTUNIO E DI MALATTIA PROFESSIONALE

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 48 ore, salvo i casi di giustificato impedimento. La Azienda avrà facoltà di far controllare la malattia da un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, verrà accordato il seguente trattamento:

a) per gli impiegati con anzianità di servizio fino a 5 anni: conservazione del posto per otto mesi; cor-

responsione della retribuzione per quattro mesi e della metà di essa per i successivi quattro mesi;

b) per gli impiegati con anzianità di servizio oltre i 5 anni: conservazione del posto per dodici mesi; corresponsione della retribuzione per quattro mesi e della metà di essa per i successivi otto mesi.

Eguale trattamento spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Si precisa che per retribuzione agli effetti di cui ai precedenti comma s'intende quella di cui all'art. 28 con esclusione dell'indennità di sottosuolo.

Cesseranno per l'Azienda gli obblighi di cui ai precedenti comma qualora l'impiegato raggiunga in complesso, durante un anno solare, il limite massimo previsto alla lettera *a*) o durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *b*), anche in caso di diverse malattie.

L'impiegato soggetto all'assicurazione per gli infortuni sul lavoro o malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'Azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, o i postumi di infortunio o di malattia professionale, oltre i termini suddetti non consentano all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi o nei contratti collettivi vigenti alla data del presente accordo.

Art. 23.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'Azienda deve in tale evenienza conservare il posto all'impiegata per un periodo di 8 mesi corrispondendole l'intera retribuzione globale per i primi quattro mesi e metà della retribuzione globale per il quinto e sesto mese, fatta deduzione di quanto esse percepiscano per atti di previdenza compiuti dall'imprenditore per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni fissate dal presente contratto, quando risultino più favorevoli alle impiegate, dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo prestato.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto d'impiego. Però se l'impiegato chiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le indennità competentigli a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi all'Azienda nel termine di giorni trenta per riprendere servizio: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi, a favore dell'impiegato sarà continuato nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia o alle altre forme di previdenza sostitutive od integrative di essa.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a tre mesi, una indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.

Le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 25.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciale convenzione, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice civile;

4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 26.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di una giornata di stipendio;

d) sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d)*, si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a)*, *b)* e *c)*.

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 27

ASSENZE, PERMESSI DI BREVE CONGEDO E ASPETTATIVA PER MOTIVI PRIVATI

Le assenze devono essere immediatamente giustificate all'Azienda.

All'impiegato che ne faccia richiesta, l'Azienda può accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto delle ferie.

Potrà altresì per giustificati motivi essere concessa dall'Azienda all'impiegato che ne faccia domanda una aspettativa non superiore ad un anno, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora l'Azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. L'impiegato che non ottempera all'invito è considerato dimissionario.

Art. 28.

FERIE

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

15 giorni per anzianità di servizio fino a 1 anno;

20 giorni per anzianità di servizio da oltre 1 anno e fino a 5 anni;

25 giorni per anzianità di servizio da oltre 5 anni e fino a 15 anni;

30 giorni per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza, eventuale indennità di sottosuolo.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo, e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'Azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

Le festività previste nell'art. 10 che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

Art. 29.

PERMESSI E ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale. Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

All'impiegato che dimostri di essere eletto a cariche pubbliche che richiedano una attività effettiva a carattere continuativo è concessa una aspettativa per la durata della carica.

All'impiegato che dimostri di essere eletto a cariche sindacali che richiedano parimenti un'attività a carattere continuativo è concessa una aspettativa fino ad un massimo di 2 anni, salvo eventuale proroga ove non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Durante l'aspettativa, non compete retribuzione alcuna mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie.

Art. 30.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, gli impiegati e le impiegate non in prova fruiranno di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Tale congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Art. 31

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

Fino a 5 anni:

1ª categoria	2ª categoria	3ª categoria
2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese

Da oltre 5 a 10 anni:

1ª categoria	2ª categoria	3ª categoria
3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo

Oltre i 10 anni:

1ª categoria	2ª categoria	3ª categoria
4 mesi	3 mesi	2 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 32.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'Azienda, non ai sensi dell'art. 26, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° gennaio 1945 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 39;

b) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, compresa l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa-pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dalla Azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa.

In considerazione della particolare ubicazione delle miniere, all'impiegato il cui rapporto di lavoro sia risolto per licenziamento in località diversa da quella della sua residenza all'atto della assunzione e che abbia raggiunto il 60° anno di età ed un'anzianità presso la stessa Azienda di almeno 30 anni, nel caso che faccia ritorno alla sua originaria predetta residenza, o in una altra sede più vicina, l'Azienda dovrà un contributo per le spese di trasferimento in misura da determinarsi di volta in volta.

Art. 33.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di

lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'Azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo, in base all'art. 2122 del Codice civile, ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 34.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento di cui all'art. 32:

la metà, quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio compiuti;

l'intero trattamento, quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 5 anni di servizio compiuti.

All'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio o durante la gravidanza ed il puerperio, verrà corrisposto l'intero trattamento previsto dall'art. 32 del presente contratto.

Art. 35.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935 n. 112, sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'imprenditore ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'Azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 6 e, nel caso in cui non ne abbia goduto, ne verrà indicato il motivo.

Art. 36.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Per il trapasso, la cessione e il fallimento dell'Azienda si richiamano le disposizioni di legge.

Art. 37.

DISPOSIZIONI SPECIALI E REGOLAMENTI AZIENDALI

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'Azienda, semprechè non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 38.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento. La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 39.

SOSTITUZIONE DEGLI USI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini collettive, da considerarsi incompatibili con l'applicazione delle norme poste dal contratto stesso.

Restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate agli impiegati in servizio presso le singole aziende alla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 40.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni interne si fa riferimento agli accordi che in materia sono intervenuti o interverranno tra le Confederazioni degli industriali e dei lavoratori dell'industria.

Art. 41.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori per sperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'interpretazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni territoriali ed in caso di mancato accordo da quelle nazionali.

Art. 42.

CONTRATTI INTEGRATIVI

Le organizzazioni provinciali si incontreranno per determinare progressive percentuali di aumento sugli stipendi base per gli impiegati che lavorino all'interno

delle miniere in condizioni di particolare disagio (presenza di gas tossici, forte calore, soggezione di acqua, ecc.).

Le predette organizzazioni provinciali stabiliranno anche nelle provincie in cui esistano zone malariche la indennità di cui all'art. 17 del presente contratto.

Art. 43.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati dalla Confederazione generale dell'industria italiana e dalla Delegazione sindacale interaziendale — Intersind Centrale — con le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati nelle precedenti disposizioni, si considerano parte integrante del presente contratto, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza.

Art. 44.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni nazionali interessate, si intendono estese ai lavoratori iscritti alle Organizzazioni stipulanti gli accordi meno onerosi dipendenti da quelle Aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni oderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana o alla Delegazione sindacale interaziendale — Intersind.

Parimenti, qualora da parte delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre Associazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento, con verbale, di dette condizioni.

Art. 45.

NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed eventuali accordi tra le rispettive Confederazioni in materia di « non collaborazione », riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle rispettive Confederazioni.

Art. 46.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto nazionale di lavoro decorre dal 1° aprile 1960 e scade il 31 dicembre 1962 e si intenderà prorogato di anno in anno ove non intervenga disdetta da parte di una delle Associazioni stipulanti almeno 3 mesi prima della scadenza.

TABELLE DEGLI STIPENDI MINIMI MENSILI PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

UOMINI

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
		Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	71 650	56 250	48 800	41 900	40 250	38.050	35 500	30 550	28 350	23 400	35.500	33 950	32 950	30 850	26 050	24 500	19 600
Torino	73 000	55 000	47 750	40 950	39 350	37.800	34 700	29 950	27 750	22 900	34.700	33 200	32 200	30 150	25 550	24 000	19 150
Genova	72 350	54 500	47 350	40 600	39 050	37.450	34 400	29 700	27 500	22 700	34.400	32 900	31 950	29 900	25 250	23 800	18 950
ZONA I Como, Firenze, Roma	72 050	51 250	47 100	40 150	38 800	37.300	31 [illegible]	29 550	27 350	22 550	34.250	32 700	31 800	29 800	25 150	23 700	18 900
Situazione extra: Varese	72 800	54 000	47 650	40 850	39 300	37.700	34 650	29 850	27 700	22 850	34.650	33 100	32 150	30 100	25 450	23 950	19 150
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69 350	52 300	45 400	38 950	37 150	35.050	33 050	28 450	26 350	21 750	33.050	31 550	30 600	28 650	24 250	22 850	18 200
Situazioni extra																	
Crema	73 950	55 700	48 300	41 500	39 850	38.300	35 150	30 300	28 050	23 150	35.150	33 600	32 600	30 500	25 850	24 300	19 400
Sondrio	71 550	53 950	46 800	40 200	38 600	37.100	34 050	29 350	27 200	22 400	34.050	32 500	31 550	29 600	25 000	23 550	18 750
Trieste	69 950	52 700	45 750	39 250	37 700	36.250	33 250	28 650	26 550	21 900	33.250	31 800	30 850	28 900	24 400	23 000	18 300
Verbania	70 600	53 200	46 150	39 650	38 100	36.550	33 600	28 950	26 850	22 100	33.600	32 100	31 150	29 150	24 700	23 250	18 550
ZONA III Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68 100	51 350	44 550	38 250	36 700	35.300	32 400	27 900	25 900	21 400	32.400	30 950	30 050	28 150	23 800	22 400	17 850
Situazione extra Biella	72 800	54 900	47 050	40 850	39 300	37.700	34 650	29 850	27 700	22 850	34.050	33 100	32 150	30 100	25 500	23 950	19 150
ZONA IV: la Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67 200	50 550	43 800	37 600	36 150	34.700	31 900	27 500	25 500	21 000	31.850	30 400	29 550	27 650	23 400	22 000	17 550
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	66 450	49 650	43 050	36 700	35 300	33.900	31 150	26 850	24 850	20 500	31.100	29 750	28 850	27 050	22 850	21 550	17 200
ZONA VI Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65 100	48 850	42 400	36 250	34 800	33.[illegible]50	30 700	2[illegible] 450	24 500	20 250	30.600	29 250	28 400	26 600	22 450	21 200	16 950
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64 700	48 250	41 900	35 500	34 150	32.750	30 100	25 950	24 050	19 850	30.050	28 650	27 850	26 100	22 050	20 800	16 550
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63 350	47 300	41 000	34 750	33 400	32.100	29 450	25 100	23 550	19 450	29.400	28 100	27 250	25 550	21 600	20 300	16 200
Situazione extra: Valdarno	65 550	48 900	42 450	36 000	34 550	33.200	30 500	26 250	24 350	20 100	30.400	29 050	28 200	26 400	22 300	21 050	16 750
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti Viterbo	61 100	45 550	39 500	33 250	31 950	30.650	28 200	24 250	22 500	18 600	28.150	26 900	26 100	24 450	700	19 500	15 550
Situazione extra: Ascoli Piceno	61 600	45 900	39 860	33 500	32 200	30.950	28 400	24 [illegible] 0	22 700	18 750	28.350	27 100	26 300	24 600	850	19 650	15 650
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60 500	44 650	38 700	32 400	31 100	29.900	27 500	23 650	21 900	18 100	27.250	26 050	25 250	23 700	20 000	18 [illegible]50	15 050
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59 050	43 500	37 750	31 550	30 350	29.150	26 800	23 050	21 400	17 650	26.400	25 200	24 450	22 950	19 400	18 250	14 550
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56 300	41 600	36 150	30 100	28 050	27.800	25 550	22 000	20 350	16 800	25.100	24 000	23 300	21 800	18 400	17 400	13 850

TABELLE DEGLI STIPENDI MINIMI MENSILI PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

DONNE

Z O N E	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria *A*							3ª Categoria *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	74.650	48.350	41.600	36.050	34.000	30.550	28.300	26.000	24.150	21.600	30.550	29.200	27.350	24.150	22.000	20.900	18.300
Torino	73.000	47.350	40.700	35.250	33.250	29.950	27.700	25.450	23.650	21.150	2[illegible].900	28.550	26.750	23.650	21.550	20.400	17.900
Genova	72.350	46.900	40.350	34.950	32.950	29.700	27.450	25.200	23.450	20.900	29.650	28.300	26.500	23.450	21.400	20.250	17.750
ZONA I: Como, Firenze, Roma	72.050	46.700	40.200	34.750	32.750	29.550	27.300	25.050	23.350	20.800	29.450	28.150	26.400	23.350	21.300	20.150	17.700
Situazione extra: Varese	72.800	47.150	40.600	35.150	33.150	29.850	27.600	25.400	23.600	21.050	29.850	28.450	26.650	23.600	21.500	20.350	17.850
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	69.350	44.950	38.700	33.500	31.650	28.450	26.300	24.150	22.450	20.050	28.400	27.150	25.450	22.450	20.450	19.450	17.050
Situazioni extra:																	
Crema	73.950	47.900	41.250	35.650	33.650	30.300	28.000	25.750	23.900	21.400	30.250	28.900	27.100	23.900	21.800	20.700	18.100
Sondrio	71.550	46.400	39.900	34.550	32.600	29.350	27.150	24.900	23.150	20.700	29.300	28.000	26.200	23.150	21.150	20.050	17.600
Trieste	69.950	45.350	38.950	33.800	31.850	28.650	26.500	24.350	22.650	20.200	28.600	27.350	25.650	22.650	20.650	19.600	17.200
Verbania	70.600	45.750	39.350	34.100	32.150	28.950	26.800	24.550	22.850	20.350	28.900	27.050	25.900	22.850	20.850	19.800	17.350
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68.100	44.100	38.000	32.000	31.000	27.900	25.800	23.700	22.050	19.700	27.900	26.600	24.950	22.050	20.100	19.100	16.700
Situazione extra: Biella	72.800	47.250	40.600	35.200	33.150	29.850	27.650	25.400	23.600	21.050	29.850	28.450	26.650	23.600	21.500	20.350	17.850
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67.200	43.450	37.350	32.350	30.500	27.500	25.450	23.350	21.700	19.400	27.450	26.150	24.500	21.650	19.750	18.750	16.400
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	66.450	42.650	36.700	31.550	29.800	26.850	24.800	22.800	21.200	18.900	26.800	25.600	23.950	21.200	19.350	18.300	16.050
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65.100	42.000	36.150	31.200	29.400	26.450	24.450	22.450	20.900	18.650	26.350	25.200	23.600	20.850	19.050	18.050	15.800
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	64.700	41.550	35.700	30.550	28.850	25.950	24.000	22.000	20.450	18.250	25.850	24.700	23.150	20.400	18.650	17.700	15.500
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63.350	40.650	35.000	29.950	28.200	25.400	23.500	21.600	20.050	17.900	25.350	24.150	22.650	20.000	18.250	17.350	15.200
Situazione extra: Valdarno	65.550	42.050	36.200	30.950	29.200	26.250	24.300	22.300	20.750	18.550	26.200	25.000	23.450	20.700	18.850	17.900	15.700
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61.100	39.200	33.650	28.600	27.000	24.250	22.450	20.650	19.200	17.150	24.200	23.150	21.700	19.200	17.500	16.600	14.550
Situazione extra: Ascoli Piceno	61.600	39.450	33.950	28.850	27.200	24.450	22.650	20.800	19.350	17.300	24.400	23.350	21.850	19.300	17.600	16.700	14.650
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60.500	38.400	33.050	27.850	26.250	23.650	21.850	20.100	18.700	16.650	23.500	22.400	21.000	18.550	16.950	16.050	14.050
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59.050	37.400	32.200	27.150	25.650	23.050	21.350	19.600	18.200	16.250	22.750	21.700	20.300	17.950	16.350	15.550	13.650
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56.300	35.750	30.750	25.900	24.400	22.000	20.300	18.700	17.400	15.500	21.600	20.650	19.350	17.100	15.600	14.850	13.000

Visti, il contratto e le tabelle che precedono
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 22 APRILE 1960 PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI DEGLI IMPIEGATI TECNICI DELLE MINIERE

Addì, 22 aprile 1960 in Roma,

tra

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI rappresentata dal Presidente ing. *Enrico Musio,* assistito dai Vice presidenti ing. *Franco Faraci Del Prato* e comm. *Pietro Vinciguerra,* dal Segretario generale *Raoul Romoli-Venturi,* con l'intervento di una delegazione delle Imprese minerarie composta dai signori dott. *Stefano Arnera,* avv. *Alberto Federici,* avvocato *Carmelo Guccione,* dott. *Enrico Monnier,* dott. *Giacomo Tropea,* avvocato *Franco Sapio,* sig.ra *Ada Villa Prever:*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, presieduta dal prof. *Ernesto Cianci* e composta dai sigg. avv. *Lanfranco Biagetti,* dott. *Giorgio Branca,* dott. *Giovanni Casaleggio,* rag. *Giovanni Cassinelli,* comm. *Francesco Crisi,* avv. *Umberto Cuttica,* ing. *Giuseppe Dolzani,* avv. *Antonio Foglia,* dott. *Ludovico Isidori,* rag. *Aldo Lorenzini,* avv. *Carlo Maccaroni,* dott. *Alessandro Nonis;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Ercole Manera* e dai segretari signori *Virgilio Sebastiani* e *Angelo Crisman;*

la FEDERESTRATTIVE C.I.S.L. rappresentata dal Segretario generale signor *Giorgio Craviotto* e dal Segretario nazionale per. ind. min. *Francesco Biagioli;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI MINIERE E CAVE rappresentata dal segretario responsabile per. min. *Giuseppe Bacci,* assistito dal sig. *Giovanni Mucciarelli;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CRISTIANI INDUSTRIE ESTRATTIVE rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Salvatore Pecoraro* e dai segretari *Ivo Filipponi* e *Massimo Postorino;*

Addì 22 aprile 1960 in Roma,

tra

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI rappresentata dal Presidente ing. *Enrico Musio,* assistito dai Vice presidenti ing. *Franco Faraci Del Prato* e comm. *Pietro Vinciguerra,* dal Segretario generale *Raoul Romoli-Venturi,* con l'intervento di una delegazione delle Imprese minerarie composta dai signori dott. *Stefano Arnera,* avv. *Alberto Federici,* avvocato *Carmelo Guccione,* dott. *Enrico Monnier,* dott. *Giacomo Tropea,* avvocato *Franco Sapio,* sig.ra *Ada Villa Prever;*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, presieduta dal prof. *Ernesto Cianci* e composta dai sigg. avv. *Lanfranco Biagetti,* dott. *Giorgio Branca,* dott. *Giovanni Casaleggio,* rag. *Giovanni Cassinelli,* comm. *Francesco Crisi,* avv. *Umberto Cuttica,* ing. *Giuseppe Dolzani,* avv. *Antonio Foglia,* dott. *Lodovico Isidori,* rag. *Aldo Lorenzini,* avv. *Carlo Maccaroni,* dott. *Alessandro Nonis;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE C.I.S.N.A.L. rappresentata dal suo Segretario *Tommaso Sanesi;* si è addivenuti al seguente accordo:

Art. 1.

Per l'assenza dal lavoro dovuta a infortunio valgono le disposizioni di cui all'art. 22 del Contratto nazionale 22 aprile 1960 per gli impiegati addetti all'industria mineraria.

Art 2.

Per gli impiegati tecnici delle miniere (intesi per tali, ai fini della presente convenzione, gli impiegati tecnici che prestano la loro opera, sia pure anche solo saltuariamente, nel sottosuolo) non soggetti alle norme legislative sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, i quali subiscano infortuni risarcibili ai sensi ed in conformità delle norme stesse, l'Azienda dovrà provvedere all'assicurazione presso Compagnie assicuratrici.

L'assicurazione ha per oggetto di provvedere alla corresponsione dei seguenti indennizzi:

a) per il caso di morte: tre annualità di stipendio;

b) per il caso di invalidità permanente totale: quattro annualità di stipendio;

c) per il caso di invalidità permanente parziale: una indennità proporzionale a quella indicata al punto *b*) in base al grado di riduzione della capacità lavorativa accertata mediante perizia medica.

Art. 3.

Per stipendio, ai fini della presente convenzione, si intende la retribuzione percepita dal singolo impiegato interessato e precisamente il minimo di stipendio della categoria alla quale appartengono gli impiegati, aumentato degli eventuali aumenti di merito, degli eventuali aumenti periodici di anzianità, dell'eventuale indennità di sottosuolo; si intende altresì comprensivo della indennità di contingenza.

Lo stipendio è calcolato fino alla concorrenza di un massimale di:

L. 1.000.000 annue per l'impiegato di 1ª categoria;
L. 800.000 annue per l'impiegato di 2ª categoria;
L. 600.000 annue per l'impiegato di 3ª categoria.

Art. 4.

I massimali di cui al precedente articolo si intendono riferiti ai minimi contrattuali attualmente vigenti aumentati dell'indennità di contingenza in atto allo aprile 1960 quale risulterà dalla media di quelle esistenti nelle provincie di Arezzo, Grosseto, Cagliari, Torino.

Qualora al 31 dicembre di ciascun anno di durata della presente convenzione risultino, nell'importo complessivo, degli elementi, predetti (minimi contrattuali più contingenza calcolata mediamente per le medesime provincie), variazioni in più od in meno, superiori al 20% della situazione attuale, le convenzioni tra le Società e le Compagnie assicuratrici dovranno essere rivedute entro il 31 gennaio dell'anno successivo per apportare variazioni ai relativi massimali in proporzione alle variazioni verificatesi negli elementi come sopra indicati.

Nessuna revisione dovranno subire, in caso di aumento degli elementi predetti, le convenzioni che già garantissero massimali superiori a quelli che derivassero dal computo predetto. In caso di diminuzione si applicheranno invece le percentuali di riduzione derivanti dalla applicazione del suddetto criterio.

Art. 5.

La indennità per il caso di morte deve essere corrisposta agli aventi diritto secondo le norme della legge sulla assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

Art. 6.

L'assicurazione come infra convenuta verrà a decadere nel caso e nei riguardi degli impiegati che venissero compresi nell'assicurazione obbligatoria in base a sopravvenute disposizioni legislative.

Peraltro, qualora i contratti già stipulati con le Compagnie private assicurino altri rischi oltre a quelli compresi nell'assicurazione obbligatoria, oppure garantiscano indennizzi in misura superiore a quella delle indennità fissate da questa, i contratti dovranno essere mantenuti in vigore per la parte che non riguarda i rischi contemplati dalla legge e per quella eccedente le indennità predette.

Art. 7.

Con la presente convenzione le parti non hanno inteso sostituire le condizioni individuali e collettive di miglior favore che siano praticate dalle Aziende.

Art. 8.

La presente convenzione decorre dal 1° maggio 1960 e avrà la durata di cinque anni, salvo rinnovo da pattuirsi entro sei mesi dalla scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 22 APRILE 1960 PER LA CORRESPONSIONE DI UN PREMIO AI FEDELI DELLA MINIERA

Addì 22 aprile 1960 in Roma,

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI MINERARI, rappresentata dal suo Presidente ing. *Enrico Musio:*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, rappresentata dal suo presidente prof. *Ernesto Cianci;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal suo, Segretario responsabile *Ercole Manera;*

la FEDERESTRATTIVE C.I.S.L., rappresentata dal suo Segretario generale *Giorgio Craviotto;*

la UILMEC, rappresentata dal suo Segretario responsabile *Giuseppe Bacci;*

la FILCIE, rappresentata dal suo Segretario *Salvatore Pecoraro;*

Addì 22 aprile 1960, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI MINERARI, rappresentata dal suo Presidente ing. *Enrico Musio:*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, rappresentata dal suo Presidente prof. *Ernesto Cianci;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE C.I.S.N.A.L., rappresentata dal suo Segretario *Tommaso Sanesi;*

ad integrazione di quanto previsto dal testo unificato dei contratti 3 dicembre 1946 e 29 settembre 1949 per la corresponsione di un Premio ai Fedeli della Miniera convengono quanto segue:

1) Ai lavoratori che svolgono le loro mansioni fuori del perimetro della concessione mineraria, che abbiano maturato o successivamente maturino una anzianità ininterrotta di almeno 20 anni nella stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) verrà concesso un premio nella misura di 30 giorni per gli operai e di un mese di retribuzione per le categorie intermedie e per gli impiegati.

Ai lavoratori che abbiano maturato o che successivamente maturino, presso la stessa azienda o gruppo aziendale, 40 anni di anzianità ininterrotta sarà concesso un premio suppletivo di sessanta giorni, se operai, o di due mesi di retribuzione, se intermedi o impiegati.

2) Per gli impiegati e le categorie intermedie la retribuzione comprende lo stipendio base, l'indennità di contingenza, eventuali premi di produzione, eventuali indennità di sottosuolo, eventuali terzi elementi.

Per gli operai la retribuzione è quella prevista dallo art. 2 del citato testo unificato dei contratti 3 dicembre 1946 e 29 settembre 1949.

3) Quanto sopra convenuto ha decorrenza dal 22 aprile 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 26 APRILE 1960 RELATIVO ALLA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

Addì, 26 aprile 1960 in Roma,

tra

la Federazione Sindacale Italiana degli Industriali Minerari rappresentata dal suo presidente ing. *Enrico Musio;*

la Delegazione di Aziende Minerarie a Prevalente Partecipazione Statale rappresentata dal suo presidente prof. *Ernesto Cianci;*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive rappresentata dal suo segretario responsabile *Ercole Mancra;*

la Federestrattive C.I.S.L. rappresentata dal suo segretario generale *Giorgio Craviotto;*

la U.I.L.M.E.C. rappresentata dal suo segretario responsabile *Giuseppe Bacci;*

la F.I.L.C.I.E. rappresentata dal suo segretario *Salvatore Pecoraro;*

Addì, 26 aprile 1960 in Roma

tra

la Federazione Sindacale Italiana degli Industriali Minerari rappresentata dal suo presidente ing. *Enrico Musio;*

la Delegazione di Aziende Minerarie a Prevalente Partecipazione Statale rappresentata dal suo presidente prof. *Ernesto Cianci;*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Estrattive C.I.S.N.A.L. rappresentata dal suo segretario *Tommaso Sanesi;* si è convenuto quanto segue:

La durata normale legale del lavoro di cui all'art. 8 del contratto nazionale di lavoro degli impiegati addetti all'industria mineraria del 22 aprile 1960 è ridotta, nel ciclo annuo, di 48 ore.

La riduzione di cui sopra potrà essere attuata dalle aziende: con la riduzione dell'orario di lavoro settimanale ovvero mediante la concessione, durante l'anno, di periodi di riposo (riposi di conguaglio) aventi ciascuno durata non inferiore ad otto ore ovvero con la corresponsione, al termine dell'anno solare, di tante quote orarie di retribuzione quante sono le correlative ore già maturate, in relazione al servizio prestato.

La quota oraria verrà calcolata dividendo la retribuzione mensile per 170.

La riduzione di cui sopra avrà vigore a partire dal 1° gennaio 1960. Il presente accordo fa parte integrante, seguendone le sorti, del contratto nazionale di lavoro per gli impiegati dell'industria mineraria del 22 aprile 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 26 APRILE 1960 PER GLI INTERMEDI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

Addì, 26 aprile 1960 in Roma,

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI, rappresentata dal Presidente ing. *Enrico Musio*, assistito dai Vice presidenti ing. *Franco Faraci del Prato* e comm. *Pietro Vinciguerra*, dal Segretario generale *Raoul Romoli-Venturi*, con l'intervento di una delegazione delle Imprese minerarie composta dai signori dott. *Stefano Arnera*, avv. *Alberto Federici*, avv. *Carmelo Guccione*, dott. *Enrico Monnier*, dottor *Giacomo Tropea*, avv. *Franco Sapio*, sig.ra *Ada Villa Frever*;

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, presieduta dal prof. *Ernesto Cianci* e composta dai sigg. avv. *Lanfranco Biagetti*, dott. *Giorgio Branca*, dott. *Giovanni Casaleggio*, rag. *Giovanni Cassinelli*, comm. *Francesco Crisi*, avvocato *Umberto Cuttica*, ing. *Giuseppe Dolzani*, avv. *Antonio Foglia*, dott. *Lodovico Isidori*, rag. *Aldo Lorenzini*, avv. *Carlo Maccaroni*, dott. *Alessandro Nonis*; con l'assistenza della DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE INTERSIND CENTRALE, rappresentata dai signori avv. *Alberto Boyer*, dott. *Uberto Allegri*, dottor *Giuseppe Marchesano*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal Segretario responsabile signor *Ercole Manera* e dai segretari sigg. *Angelo Crisman* e *Virgilio Sebastiani*; con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei signori *Rino Antonini*, *Giuliano Baiocchi*, *Francesco Bassino*, *Antonio Borgatti*, *Nello Bracalari*, *Pietro Capodici*, *Francesco Catalano*, *Matteo De Vita*, *Guerrino Gabino*, *Benedetto Gentili*, *Daverio Giovannetti*, *Martino Giovannetti*, *Luigi Infuso*, *Pio Guerra*, *Salvatore Piras*, *Gianni Previtali*; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dagli on.li *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli*;

la FEDERESTRATTIVE C.I.S.L. rappresentata dal Segretario generale *Giorgio Craviotto* e dal Segretario nazionale perito ind. minerario *Francesco Biagioli*, con l'intervento di una delegazione dei Sindacati provinciali nelle persone dei sigg. *Socrate Beccastrini*, ragioniere *Alberto Ciani*, perito ind. minerario *Cesare Facciotto*, *Luigi Fiorito*, *Michele Mischitelli*, *Dante Pompa*, perito ind. minerario *Nedo Vecchioni*, *Alfredo Vernacottola*; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario generale on. *Bruno Storti*, dai Segretari confederali dott. *Dionigi Coppo*, dott. *Paolo Cavezzali* e dal sig. *Paolo Bellandi*;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI MINIERE E CAVE, rappresentata dal suo Segretario responsabile perito minerario *Giuseppe Bacci*, assistito dal sig. *Giovanni Mucciarelli*, con l'intervento del sig. *Giuseppe Bondi* e dei Segretari provinciali sigg. *Guido Conti*, *Ivio Collina*, *Rivo Gori*, *Salvatore Fidelio*, *Giovanni Motzo*, *Teresio Giversio*, *Adeodato Poggioli*, *Giuseppe Comandini* e *Pietro Calvo*; con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal dott. *Italo Viglianesi*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CRISTIANI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal suo Segretario generale *Salvatore Pecoraro* e dai Segretari *Ivo Filipponi* e *Massimo Postorino*, con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori nelle persone di *Aldo Nicosia*, *Pietro Vannini* e *Salvatore Concu*.

Addì, 26 aprile 1960 in Roma,

la FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA INDUSTRIALI MINERARI, rappresentata dal Presidente ing. *Enrico Musio*, assistito dai Vice presidenti ing. *Franco Faraci del Prato* e comm. *Pietro Vinciguerra*, dal Segretario generale *Raoul Romoli-Venturi*, con l'intervento di una delegazione delle Imprese minerarie composta dai signori dott. *Stefano Arnera*, avv. *Alberto Federici*, avv. *Carmelo Guccione*, dott. *Enrico Monnier*, dottor *Giacomo Tropea*, avv. *Franco Sapio*, sig.ra *Ada Villa Prever*;

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE, presieduta dal prof. *Ernesto Cianci* e composta dai sigg. avv. *Lanfranco Biagetti*, dott. *Giorgio Branca*, dott. *Giovanni Casaleggio*, rag. *Giovanni Cassinelli*, comm. *Francesco Crisi*, avvocato *Umberto Cuttica*, ing. *Giuseppe Dolzani*, avv. *Antonio Foglia*, dott. *Lodovico Isidori*, rag. *Aldo Lorenzini*, avv. *Carlo Maccaroni*, dott. *Alessandro Nonis*; con l'assistenza della DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE INTERSIND CENTRALE, rappresentata dai signori avv. *Alberto Boyer*, dott. *Uberto Allegri*, dottor *Giuseppe Marchesano*;

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE C.I.S.N.A.L. rappresentata dal suo Segretario *Tommaso Sanesi* e dai sigg. *Benito Venturi*, *Luciano Bonucci*, *Francesco Rossi*, *Martino Furi*, *Giuseppe Tomdè* e *Amedeo Varotti*; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI C.I.S.N.A.L. in persona del suo Segretario generale prof. *Giuseppe Landi* e del sig. *Verledo Guidi*, capo dell'Ufficio sindacale:

hanno stipulato il presente contratto nazionale di lavoro da valere per gli appartenenti alla qualifica speciale o intermedia addetti alle miniere, cave, saline, agli stabilimenti di macinazione dei minerali e agli stabilimenti annessi alle miniere per la produzione dei metalli e metalloidi (piombo, zinco, mercurio, antimonio, zolfo, ecc.) di tutto il territorio nazionale.

La presente regolamentazione non concerne gli intermedi delle Aziende esercenti miniere di metano e petrolio, cave di materiali da costruzione (marmi, graniti e altre pietre da taglio, pietre in rottami, pietrisco, ghiaia e sabbia).

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non dando luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente quei lavoratori che:

a) esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria massima degli operai stessi;

b) abbiano particolari mansioni di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;

c) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica.

Art. 2.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DEL GRADO NELLA CATEGORIA

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due gradi. Appartengono al 1° grado coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate comporti l'esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro che esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto alla generalità dei lavoratori indicati alle lettere *a*), *b*) e *c*) dell'articolo precedente.

Appartengono al 2° grado coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni sopra specificate importi lo esercizio dell'apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione dei lavoratori di cui agli articoli precedenti valgono le disposizioni di legge in vigore sulla disciplina nazionale della domanda e dell'offerta di lavoro.

All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore per iscritto, la data di assunzione, il grado e la località alla quale il lavoratore è assegnato.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova deve risultare da atto scritto e non può essere superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte in qualsiasi momento del periodo di prova senza preavviso nè indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 15° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente il periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 15° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA CATEGORIA OPERAI A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla categoria operai a quella speciale non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestato come operaio è utile, agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi.

Art. 6.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore che viene destinato in via temporanea a compiere mansioni pertinenti al grado superiore ha diritto ad un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la sua retribuzione e quella minima del grado superiore.

Qualora tale periodo si prolunghi oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisirà di diritto il nuovo grado e la relativa retribuzione, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio, permessi e semprechè tale periodo di sostituzione non si protragga oltre i cinque mesi.

Il lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione inferiore, ha diritto alla conservazione della sua retribuzione maggiore e della qualifica.

Art. 7

ORARIO DI LAVORO

La durata massima normale di lavoro è quella fissata per legge con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le eccezioni di legge.

Nelle miniere e cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo o discenderia.

Art. 8.

LAVORO A TURNO

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore due o più turni di lavoro.

I lavoratori dovranno essere avvicendati nei turni, secondo le consuetudini aziendali, ad evitare che gli stessi lavoratori siano addetti permanentemente ai turni di notte.

Ai soli addetti ai turni di notte sarà corrisposto un compenso del 9 per cento sulla paga aumentata della quota oraria di contingenza.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO E LAVORO FESTIVO

Il lavoratore eseguirà il lavoro straordinario, notturno e festivo entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione da calcolare sulla retribuzione oraria e sulla quota oraria di contingenza sono stabilite come segue:

lavoro straordinario diurno	27 %
lavoro notturno	50 %
lavoro festivo	50 %
lavoro festivo con riposo compensativo	15 %
lavoro notturno festivo	55 %
lavoro notturno festivo con riposo compensativo	30 %

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

E' considerato lavoro notturno quello compreso tra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

Art. 10.

SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il nord e 23 maggio 1946 per il centro sud, in base alle quali in caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dalla Azienda o dalle competenti autorità, la paga base mensile, e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per il lavoratore per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, così che la domenica viene considerata giorno lavorativo.

Il riposo settimanale compensativo deve essere prefissato

L'eventuale spostamento del giorno destinato al riposo compensativo dovrà essere comunicato almeno 24 ore prima, in difetto di che — salvo che lo spostamento non sia dovuto a causa di forza maggiore — il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 12.

FESTIVITÀ

1. Sono considerati giorni festivi quelli dalla legge previsti come tali, e precisamente:

a) tutte le domeniche, oppure, con riferimento all'art. 11, i giorni di riposo compensativo;

b) il 25 aprile, giorno della liberazione,
il 1° maggio, festa del lavoro,
il 2 giugno, festa nazionale,
il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale;

c) le seguenti altre ricorrenze infrasettimanali:
il primo giorno dell'anno,
il giorno dell'Epifania,
il giorno della festa di S. Giuseppe,
il giorno di lunedì dopo Pasqua,
il giorno dell'Ascensione,
il giorno del Corpus Domini,
il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo,
il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria,
il giorno di Ognissanti,
il giorno della festa dell'Immacolata Concezione,
il giorno di Natale,
il 26 dicembre;

d) sono considerati altresì festivi:
il giorno del S. Patrono del luogo ove il lavoratore presta normalmente servizio;
il 4 dicembre, giorno di S. Barbara, Patrona dei Minatori, limitatamente per i lavoratori addetti alle miniere, rimanendo tale giorno lavorativo per i lavoratori di sede.

Nel giorno di S. Barbara, ai lavoratori addetti alle miniere e a quelli addetti alle sedi delle Imprese sarà corrisposta in aggiunta alle competenze normali una giornata di retribuzione (paga base e indennità di contingenza).

Le ore di lavoro eventualmente prestate dai lavoratori addetti alle miniere nel giorno di S. Barbara saranno compensate con la retribuzione oraria maggiorata della percentuale per lavoro festivo.

2. Le Organizzazioni sindacali territoriali potranno concordare la sostituzione di qualche giorno festivo tenendo conto delle consuetudini locali.

Art. 13.

LAVORAZIONI DISAGIATE

Nei casi di lavori all'interno eseguiti in condizioni di particolare disagio, quali presenza di gas tossici, forte calore, soggezione di acqua, ecc., saranno corrisposte progressive percentuali d'aumento sulla paga base o sulle tariffe di cottimo, da determinarsi negli accordi integrativi.

Tale speciale compenso — anch'esso da determinare negli accordi integrativi — sarà corrisposto altresì agli addetti ai forni di fusione del minerale di mercurio, agli addetti ai lavori di scarico delle celle e calcheroni dell'industria zolfifera compiuti in condizioni di particolare disagio per elevata temperatura dei rosticci

della fusione, agli addetti alle lavorazioni nell'industria dell'amianto compiute in condizioni di speciale disagio o nocività, agli addetti alle celle di elettrolisi dello zinco; quanto sopra salvo conguaglio con i trattamenti aziendali eventualmente in atto per i medesimi titoli.

Art. 14

MEZZI PROTETTIVI

Ai lavoratori, sia dell'interno che dell'esterno, adibiti ai lavori con soggezione d'acqua o alla manipolazione di sostanze velenose o notoriamente corrosive, l'Azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi.

Ai lavoratori che esplicano normalmente la loro attività nelle condizioni sopra indicate, i mezzi protettivi verranno assegnati personalmente; quando il lavoro ha durata limitata l'assegnazione avverrà per il periodo di uso. Quando le suddette condizioni si verifichino soltuariamente l'assegnazione verrà fatta con dotazione di reparto, osservate tutte le precauzioni igieniche.

In ogni caso il lavoratore dovrà conservare con cura i mezzi protettivi consegnatigli e restituirli a fine giornata.

Art. 15.

MINIMI DI PAGA MENSILE

I minimi di paga mensili per le singole categorie sono quelli indicati nelle allegate tabelle.

Art. 16.

INDENNITÀ DI SOTTOSUOLO

Ai lavoratori addetti al sottosuolo sarà corrisposta una indennità mensile di L. 6710

La suddetta indennità subirà variazioni proporzionali alla variazione della retribuzione media (costituita, agli effetti del presente istituto, dal minimo di paga aumentato della indennità di contingenza) del lavoratore appartenente al 2° grado della qualifica speciale dell'industria mineraria nelle provincie di Agrigento, Aosta, Cagliari, Grosseto e Pesaro, semprechè la percentuale in aumento raggiunga, anche in tempi diversi, il 5 % e quella in diminuzione raggiunga, anche con scatti successivi, l'8 %.

Art. 17

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Potrà essere stabilita, in accordi integrativi da stipularsi provincialmente, una indennità per i lavoratori che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche al lavoratore che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna Provincia dalle competenti Associazioni sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 18.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione stessa mensilmente liquidabili.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 per cento dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 19.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide per 180 la retribuzione mensile fissa costituita da minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, ed altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, per la determinazione della retribuzione giornaliera si divide la retribuzione mensile fissa, costituita come sopra, per 25.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc). si prenderà per base la parte fissa.

Art. 20.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

I lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga base mensile nella misura del 5 % per 14 bienni della loro carriera.

Tale aliquota si calcola per gli scatti biennali di anzianità maturati dopo il 14 giugno 1952 sulla paga mensile minima contrattuale e sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne la variazione dell'indennità di contingenza si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Per gli scatti biennali di anzianità maturati prima del 14 giugno 1952 devono essere corrisposte, in luogo di quanto previsto dagli accordi interconfederali del 14 giugno 1952 e del 12 giugno 1954, tante quote degli importi previsti dalla tabella allegata per quanti sono gli scatti maturati.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio a grado superiore sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel grado di provenienza. Tale importo nel caso di variazione dei minimi tabellari del grado di provenienza sarà rivalutato ricalcolando percentualmente su detti minimi tabellari del grado di provenienza, gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di grado sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio del nuovo grado.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Al lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto all'appartenenza alle ex categorie speciali ai sensi degli accordi interconfederali preesistenti (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato nelle mansioni che hanno dato diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire al 1° gennaio 1937.

La norma di cui al comma precedente si applica anche nell'ipotesi in cui l'Azienda, come effetto del passaggio a tale qualifica, abbia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione della indennità di licenziamento.

VALORE DI UNO SCATTO BIENNALE PER ANZIANITÀ MATURATA PRIMA DEL 14 GIUGNO 1952

CATEGORIE-ETÀ	ex 1ª Zona		ex 2ª Zona		ex 3ª Zona		ex 4ª Zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
1° *Grado*								
superiori 21 anni	1,880	1.600	1.8 0	1.560	1.790	1.540	1.760	1.510
inferiori 21 anni	1.590	1.270	1.550	1.240	1.520	1.220	1.500	1.190
2° *Grado*								
superiori 21 anni	1.270	1.090	1.240	1.060	1.210	1.040	1.190	1.020
20-21 anni	1.180	1.010	1.150	980	1.130	970	1.110	950
19-20 anni	1.160	[illegible]	1.130	910	1.110	890	1.090	880
18-19 anni	1.040	840	1.020	830	1.000	810	980	790
17-18 anni	910	780	880	760	870	740	860	730

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Azienda nelle 48 ore; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'Azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico. Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, verrà accordato il seguente trattamento:

1) per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 5 anni: conservazione del posto per 6 mesi; corresponsione della intera retribuzione per i primi 2 mesi e della metà di essa per i successivi 4 mesi;

2) per i lavoratori con anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni: conservazione del posto per 9 mesi; corresponsione della intera retribuzione per i primi 3 mesi e della metà di essa per i successivi 5 mesi;

3) per i lavoratori con anzianità di servizio oltre i 10 anni: conservazione del posto per 12 mesi, corresponsione della intera retribuzione per i primi 4 mesi e della metà di essa per i successivi 7 mesi.

Il lavoratore soggetto all'assicurazione per gli infortuni sul lavoro o malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Qualora la prosecuzione della malattia, o i postumi di infortunio o di malattia professionale, oltre i limiti suddetti non consentano al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale è considerata utile agli effetti del presente articolo per il 70% della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Il trattamento economico suddetto è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che in tali evenienze compete al lavoratore per disposizione delle leggi assicurative ed assistenziali.

In caso di malattia professionale o di infortunio, la conservazione del posto perdurerà, senza interruzione di anzianità, per un periodo pari a quello per il quale il lavoratore percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

Art. 22.

PROVVIDENZE VARIE

Le Associazioni stipulanti si sono trovate pienamente d'accordo sulla opportunità che le imprese minerarie curino in tutti i modi la istituzione di provvidenze che valgano a rendere meno gravoso il lavoro in miniera.

a) *Mense*: Per le mense si fa riferimento alle situazioni in atto. L'indennità sostitutiva, ove attualmente corrisposta, rimane fissata in lire 20 giornaliere, ferme restando le eventuali maggiori misure in atto.

b) *Indumenti*: Ai lavoratori sia dell'interno che dell'esterno saranno annualmente somministrati gratuitamente un paio di scarpe e un paio di pantaloni da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti di calzature e di pantaloni da lavoro.

E' data facoltà di sostituire la somministrazione degli indumenti di cui trattasi con un compenso equivalente.

Le Imprese che già somministrano i suddetti indumenti o che già corrispondono una indennità equivalente (seppure assommata ad altre indennità), s'intende, per quanto ovvio, che assolvono alle prescrizioni del presente articolo.

Il diritto alla somministrazione degli indumenti o al complesso equivalente si matura dopo sei mesi di servizio.

Nel caso che il lavoratore lasci il servizio per qualsiasi motivo prima che sia trascorso un anno dalla consegna degli indumenti o dalla corresponsione del compenso di cui sopra, l'Impresa tratterrà dalle competenze del lavoratore tanti dodicesimi dell'importo corrispondente a quello degli indumenti o del compenso equivalente per quanti sono i mesi mancanti al compimento dell'anno.

Ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente contratto, che si trovino nelle condizioni previste per aver titolo alle concessioni suddette, e che vengano a beneficiare per la prima volta, la somministrazione e la corresponsione del compenso equivalente avranno luogo gradualmente entro sei mesi dalla data di stipulazione del presente contratto.

c) *Trasporti*: Le Associazioni ritengono che, nelle miniere o gruppi di miniere viciniori, che occupano più di 300 operai, in favore di quei gruppi di lavoratori che non possono essere ricoverati nelle adiacenze delle miniere e risiedono a distanze tali da richiedere un eccessivo dispendio di forze fisiche per i percorsi quotidiani a piedi, dovrebbe, non appena possibile, essere curata l'istituzione di servizi di trasporto, col concorso del lavoratore alla spesa, sempre che, naturalmente, non sussistano pubblici servizi di trasporto e le condizioni della viabilità locale lo consentano e non rendano eccessivamente oneroso tale servizio a cura delle imprese.

d) *Combustibile*: Le Aziende presso le quali vige la consuetudine di assegnazione di legna o altro combustibile ai lavoratori disciplinati dalla presente regolamentazione residenti in miniera, estenderanno tale assegnazione anche ai lavoratori stessi che risiedano oltre l'ambito della concessione mineraria ma nelle sue immediate vicinanze, secondo le modalità e i quantitativi in atto.

Art. 23.

TRASFERTE

Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al pagamento anticipato delle spese di viaggio ed al rimborso di altre eventuali spese incontrate per conto dell'Azienda, spetterà il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, nei limiti normali, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a permanere nel luogo della missione.

Al lavoratore in missione, qualora questa si protragga almeno per l'intera giornata, spetterà inoltre una indennità pari al 10% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo della missione.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione, sia chiamato ad attendere ad un'attività, controllabile dall'Azienda, che comporti la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con la aggiunta della normale percentuale di maggiorazione.

Nei casi di missioni di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra Azienda e lavoratore norme diverse e particolari.

Art. 24.

TRASFERIMENTI

Al lavoratore trasferito da una miniera all'altra della stessa Azienda, situata in diversa località, semprechè il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Al lavoratore deve inoltre essere corrisposta una indennità di trasferimento commisurata: se celibe, a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, ad un trattamento supplementare pari a 4 giorni di retribuzione per ogni familiare a carico, con un minimo complessivo generale di giorni 25.

Si considerano come familiari a carico il coniuge, i figli, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado che lo seguano nel trasferimento o lo raggiungano nel termine massimo di 3 mesi.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per l'anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per la abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte del lavoratore dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'Azienda, è dovuto anche il preavviso.

Art. 25.

DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tener contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice civile;

4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 26.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di una giornata di stipendio;

d) sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*), si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Art. 27.

PERMESSI E BREVI CONGEDI

Al lavoratore che ne faccia domanda, la Direzione potrà accordare permessi o brevi congedi per giustificati motivi, senza obbligo di corrispondere la retribuzione.

Tali permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo accordi diretti fra la Direzione e il lavoratore.

Art. 28.

PERMESSI E ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Agli intermedi che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale. Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

All'intermedio che dimostri di essere eletto a cariche pubbliche che richiedano una attività effettiva a carattere continuativo è concessa una aspettativa per la durata della carica.

All'intermedio che dimostri di essere eletto a cariche sindacali che richiedano parimenti un'attività effettiva a carattere continuativo è concessa una aspettativa fino ad un massimo di 2 anni, salvo eventuale proroga ove non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie.

Art. 29.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, i lavoratori non in prova fruiranno di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Tale congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il trattamento di cui sopra assorbe quello previsto dall'accordo interconfederale 31 maggio 1941.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza del nuovo trattamento interconfederale.

Art. 30.

FERIE

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

15 giorni, se avente anzianità di servizio fino a 5 anni;

20 giorni, se avente anzianità di servizio da oltre 5 anni e fino a 12 anni;

25 giorni, se avente anzianità di servizio da oltr 12 anni e fino a 18 anni;

30 giorni, se avente anzianità di servizio oltre 18 anni.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale è considerato utile, agli effetti del presente articolo, per il 70% della sua entità.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza, eventuale indennità di sottosuolo.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'Azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Le festività previste nell'art. 12, che cadono in quel periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

Art. 31.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore: la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza, eventuale indennità di sottosuolo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'Impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

S'intende che, oltre alla tredicesima mensilità, l'Impresa, nell'epoca da essa prescelta, potrà corrispondere una gratifica a titolo di premio per particolare diligenza e rendimento dimostrati dai singoli.

Art. 32.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

Anni di servizio	1° grado	2° grado
Fino a 5 anni compiuti . . .	mesi 1	½ mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 comp.	mesi 1½	mesi 1
Oltre i 10 anni	mesi 2	mesi 1½

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale è considerata utile, agli effetti del presente articolo per il 70% della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50 % di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Art. 33.

PREMIO FEDELI ALLA MINIERA

Per il premio ai Fedeli alla miniera si fa riferimento al contratto 3 dicembre 1946 e sue successive modificazioni.

Art. 34.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda, non causato da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 26, al lavoratore compete per la anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale una indennità, da computare come segue sulla retribuzione mensile:

a) per ciascuno degli anni dal primo fino all'ottavo compreso, i 20/30;

b) per ciascuno degli anni successivi all'ottavo, i 25/30.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Per il lavoratore che proviene dalla categoria operaia, l'anzianità di servizio prestato in tale categoria è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 70% della sua entità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazione agli utili o provvigioni (tutti da calcolare nella media percepita nell'ultimo triennio o nel minor periodo di servizio che fosse stato prestato), anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, compresa la indennità di contingenza.

In considerazione della particolare ubicazione delle miniere, al lavoratore il cui rapporto di lavoro sia risolto per licenziamento in località diversa da quella della sua residenza all'atto della assunzione e che abbia raggiunto il 60° anno di età ed un'anzianità presso la stessa Azienda di almeno 30 anni, nel caso che faccia ritorno alla sua originaria predetta residenza, o in altra sede più vicina, l'Azienda dovrà corrispondere un contributo per le spese di trasferimento in misura da determinarsi di volta in volta.

Disposizione transitoria

Per il lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto all'assegnazione alle categorie speciali ai sensi dei preesistenti accordi interconfederali, è riconosciuta, agli effetti del primo comma dell'articolo, l'anzianità di servizio prestato nelle mansioni che hanno dato poi diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire al 1° gennaio 1945.

Art. 35.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'art. 34 della presente regolamentazione:

il 50% quando il lavoratore all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio;

l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 40% della sua entità.

Alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio o durante la gravidanza ed il puerperio, verrà corrisposto l'intero trattamento previsto dall'art. 34 del presente contratto.

Art. 36.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato in data 13 settembre 1946, n. 303, per il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'Azienda, ai soli effetti degli articoli 34 e 35 sulla indennità di licenziamento e sulla indennità in caso di dimissioni e sempreché il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei 6 mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto di che il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 37.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità nell'ambito di ciascun istituto, le Associazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore.

Art. 38.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni interne si fa riferimento agli accordi interconfederali in materia.

Art. 39.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori per sperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'interpretazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Associazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 40.

ACCORDI INTEGRATIVI PROVINCIALI

Le competenti Associazioni territoriali degli industriali e dei lavoratori provvederanno ad integrare il presente contratto nazionale con le disposizioni demandate alla loro competenza e precisamente quelle relative:

a) all'eventuale sostituzione di qualche giorno festivo (art. 12);

b) alla determinazione del compenso per i lavoratori all'interno eseguiti in condizioni di particolare disagio (art. 13);

c) alla eventuale determinazione dell'indennità di zona malarica di cui all'art. 17.

Art. 41

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni nazionali interessate, si intendono estese ai lavoratori iscritti alle Organizzazioni stipulanti gli accordi meno onerosi, dipendenti da quelle Aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana.

Parimenti, qualora da parte delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre Associazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto o dipendenti da Azienda che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

Art. 42.

NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano ad eventuali accordi tra le rispettive Confederazioni in materia di « non collaborazione », riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle rispettive Confederazioni.

Art. 43.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto nazionale di lavoro decorre dal 1° aprile 1960 e scade il 31 dicembre 1962 e si intenderà poi prorogato per un anno e così di seguito ove non intervenga disdetta da parte di una delle Associazioni stipulanti 3 mesi almeno prima della scadenza.

TABELLE DEI MINIMI DI PAGA MENSILI PER GLI INTERMEDI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiori 21 anni	Inferiori 21 anni	Superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiori 21 anni	Inferiori 21 anni	Superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0												
Milano	54.550	48.250	41 500	39 350	38 300	35.450	46,950	40.700	35 700	33 900	30.200	28 150
Torino	53.400	47.150	40 600	38 500	37 450	34,650	45.900	39.800	34 950	33 150	29.600	27 550
Genova	52.900	46.750	40 250	38 150	37 150	34.350	45.500	39.450	34 600	32 800	29.300	27 250
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	52.650	46.550	40 050	38 000	36 900	34.200	45.300	39.300	34 450	32 650	29.150	27 150
Situazione extra: Varese	53.250	47.050	40 500	38 400	37 350	34.550	45.800	39.700	34 800	33 050	29.450	27 500
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	50.750	44.850	38 600	36 600	35 600	33.000	43.650	37.850	33 200	31 500	28.100	26 150
Situazioni extra												
Crema	54.050	47.800	41 100	38 950	37 950	35.100	46.500	40.300	35 350	33 500	29.950	27 850
Sondrio	52.300	46.250	39 800	37 700	36 700	34.000	45,000	39,050	34 250	32 450	29.000	27 000
Trieste	51.100	45.250	38 850	36 850	35 900	33.200	43.950	38,150	33 450	31 750	28.300	26 350
Verbania	51.650	45.650	39 250	37 250	36 200	33.500	44.400	38.500	33 800	32 050	28.550	26 600
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	49.800	44.000	37 850	35 900	34 950	32.350	42.800	37.150	32 550	25 900	27.600	25 700
Situazione extra Biella	53.250	47.050	40 500	38 400	37 350	34.600	45.800	39.700	34 800	33 050	29.450	27 500
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	48.850	43.200	37 150	35 200	34 250	31.750	42.000	36.450	31 950	30 300	27.050	25 150
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	47.400	41.000	36 050	34 200	33 250	30.750	40.750	35.350	31 000	29 400	26.250	24 400
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca Pistoia, Udine	46.900	41.500	35 650	33 850	32 950	30.450	40.350	35.050	30 650	29 100	26.000	24 200
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	45.800	40.500	34 850	33 050	32 150	29.800	39.400	34.200	30 000	28 450	25.400	23 650
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	44.850	39.650	34 150	32 350	31,500	29.150	38.600	33.450	29 350	27 850	24.850	23 150
Situazione extra: Valdarno	46.400	41.000	35 300	33 500	32 550	30.150	39.900	34.600	30 350	28 850	25.750	23 950
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	43.850	38.750	32 900	31 200	30 350	28.100	37.700	32.700	28 300	26 850	23.950	22 300
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.150	39.100	33 150	31 400	30 550	28.300	38.000	32.950	28 500	27 050	24.150	22 450
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42.550	37.600	31 800	30 150	29 350	27.150	36.600	31.750	27 350	25 950	23.150	21 600
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41.300	36.500	30 650	29 100	28 300	26.200	35.500	30.750	26 400	25 050	22.350	20 800
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.100	34.550	29 050	27 550	26 800	24.850	33.600	29.150	25 000	23 700	21.200	10 700

Visti, il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

ACCORDO COLLETTIVO 28 APRILE 1960 RELATIVO ALLA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO PER GLI INTERMEDI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA

Addì, 28 aprile 1960 in Roma,

tra

a FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI IINERARI rappresentata dal suo Presidente ing. *Enrico Iusio;*

a DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARECIPAZIONE STATALE rappresentata dal suo Presidente rof. *Ernesto Cianci;*

e

a FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATIVE rappresentata dal suo Segretario responsabile *Erole Manera:*

a FEDERESTRATTIVE C.I.S.L. rappresentata dal suo Seretario generale *Giorgio Craviotto;*

a UILMEC rappresentata dal suo Segretario responabile *Giuseppe Bacci;*

a FILCIE rappresentata dal suo Segretario *Salvatore Pecoraro;*

Addì, 28 aprile 1960 in Roma,

tra

a FEDERAZIONE SINDACALE ITALIANA DEGLI INDUSTRIALI MINERARI rappresentata dal suo Presidente ing. *Enrico Musio;*

la DELEGAZIONE DI AZIENDE MINERARIE A PREVALENTE PARTECIPAZIONE STATALE rappresentata dal suo Presidente prof. *Ernesto Cianci;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE C.I.S.N.A.L. rappresentata dal suo Segretario *Tommaso Sanesi*; si è convenuto quanto segue:

La durata normale legale del lavoro di cui all'art. 7 del contratto nazionale di lavoro per gli intermedi addetti all'industria mineraria del 26 aprile 1960 è ridotta, nel ciclo annuo, di 48 ore.

La riduzione di cui sopra potrà essere attuata dalle aziende: con la riduzione dell'orario di lavoro settimanale ovvero mediante la concessione, durante l'anno, di periodi di riposo (riposi di conguaglio) aventi ciascuno durata non inferiore ad otto ore ovvero con la corresponsione, al termine dell'anno solare, di tante quote orarie di retribuzione quante sono le correlative ore già maturate, in relazione al servizio prestato.

La quota oraria verrà calcolata dividendo la retribuzione mensile per 180.

La riduzione di cui sopra avrà vigore a partire dal 1° gennaio 1960. Il presente Accordo fa parte integrante seguendone le sorti, del contratto nazionale di lavoro per gli intermedi dell'industria mineraria del 26 aprile 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 318.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle esattorie delle imposte dirette gestite da privati esattori.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 5 febbraio 1960, relativo all'indennità di carica per il personale dipendente dalle esattorie delle imposte dirette gestite da privati esattori. stipulato tra l'Associazione Nazionale degli Esattori e Ricevitori delle Imposte Dirette e dei Tesorieri degli Enti Locali e la Federazione Italiana Lavoratori Esattoriali, il Sindacato Nazionale Personale Direttivo Esattoriale Ricevitorie delle II.DD. e Tesorerie Comunali, con l'assistenza della Federazione Nazionale del Personale Direttivo, il Sindacato Nazionale Lavoratori Esattoriali, con l'assistenza della Federazione Italiana Lavoratori Servizi Tributari e delle Assicurazioni;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 197, in data 13 settembre 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato l'accordo collettivo nazionale 5 febbraio 1960, relativo all'indennità di carica per il personale dipendente dalle esattorie delle imposte dirette gestite da privati esattori, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nell'accordo di cui al primo comma, dipendenti dalle esattorie delle imposte dirette gestite da privati esattori.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 146, foglio n. 122. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 5 FEBBRAIO 1960 RELATIVO ALL'INDENNITÀ DI CARICA PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE ESATTORIE DELLE IMPOSTE DIRETTE GESTITE DA PRIVATI ESATTORI

Il giorno 5 febbraio 1960, in Roma, nella sede dell'A.N.E.R.T., via Parigi n. 11

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI ESATTORI E RICEVITORI DELLE IMPOSTE DIRETTE E DEI TESORIERI DEGLI ENTI LOCALI (A.N.E.R.T.), rappresentata dal Presidente grand'ufficiale *Pietro Mancini,* assistito dal Segretario generale comm. dott *Elio Silvestrini,* dall'avv. *Raffaele Fornario* e dalla Commissione sindacale composta dai signori: dott. *Vittorio Alberini,* comm. *Paolo Bottero,* dott. *Luciano Campini,* cav. uff. *Massimiliano Cavriani,* avv. *Vincenzo D'Alfonso,* avv. *Eduardo Gaeta,* rag. *Alberto Gramegna,* avv. *Arcangelo Matteucci,* dott. *Gaetano Sasso,* dott *Gastone Todesco,* cav. *Raffaele Zaccagnini*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ESATTORIALI (F.I.L.E.), rappresentata dal Segretario responsabile dottor *Aldo Zerbi,* assistito dai Segretari nazionali signori: *Domenico Cerroni, Salvatore Costante,* dott. *Celestino De Robertis,* dott. *Egidio Garneri,* rag. *Foscaro Grompi, Salvatore Impallomeni;*

il SINDACATO NAZIONALE PERSONALE DIRETTIVO ESATTORIE-RICEVITORIE DELLE II.DD. E TESORERIE COMUNALI, rappresentato dal Presidente dott *Vito Vascellaro,* dal vice Presidente sig. *Calogero Licata,* dal Consigliere nazionale dott. *Renato Scopetani,* assistiti dal Direttore della Federazione nazionale del Personale direttivo rag. *Leonardo Caputo;*

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ESATTORIALI, aderente alla C.I.S.L. rappresentato dal Segretario generale aggiunto comm. *Edoardo Stendardo* e dal Consigliere nazionale sig. *Antonio Passeggio,* assistiti dal Segretario reggente della F.I.L.S.T.A sig. *Giuseppe Tassini;*

In relazione a quanto previsto dall'art. 3, 2° e 3° comma, dell'accordo 30 luglio 1959 relativamente alla revisione della misura delle indennità di carica per il personale dipendente da esattorie gestite da privati esattori,

si è convenuto quanto segue:

Articolo unico.

La misura delle indennità di carica previste dall'art. 4 dell'accordo 28 marzo 1946 e successive modificazioni, è stabilita come segue, a decorrere dal 1° gennaio 1960:

	Sino a 10000 abitanti	Da 10 a 20000 abitanti	Da 20 a 30000 abitanti	Da 30 a 50000 abitanti	Da 50 a 200000 abitanti	Oltre 200000 abitanti
Collettori non funzionari iscritti all'Albo Nazionale dei collettori e che siano addetti esclusivamente a servizi esattoriali per i quali occorre la patente, esclusi i cassieri non capi ufficio (comma 1)	1.000	2.100	2.220	3.500	3.600	5.400
Impiegati ai quali sia stata espressamente conferita dall'azienda la qualifica di capi ufficio (comma 2)	2.500	4.100	4.200	6.400	6.600	9.000
Collettori dirigenti con meno di 10 dipendenti e che godono attualmente della compartecipazione sui diritti di tariffa (comma 3)	3.125	5.125	5.250	8.000	8.250	11.250
Collettori dirigenti con meno di 10 dipendenti e che godano attualmente della compartecipazione sui diritti di tariffa (comma 4)	3.750	6.150	6.300	9.600	9.900	13.500
Collettori dirigenti con meno di 10 dipendenti e che non godano attualmente della compartecipazione sui diritti di tariffa (comma 5)	1.875	3.075	3.150	4.800	4.950	6.750

In ogni caso, sempre a decorrere dalla stessa data, la misura delle indennità di carica aziendalmente in atto non potrà essere inferiore a quella goduta dal lavoratore alla data del 31 dicembre 1959 maggiorata del 6%, fatte salve le particolari clausole di assorbibilità e compensabilità coi miglioramenti di carattere generale previste per le indennità medesime.

NOTA A VERBALE

A maggior chiarimento di quanto sopra regolamentato, si precisa che le misure delle indennità di carica sopra indicate, sono comprensive dell'aumento del 6 % previsto dall'articolo 2 dell'accordo 30 luglio 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. **319.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle imprese produttrici di articoli di occhialeria, astucci ed onduline per capelli della provincia di Belluno.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Belluno, il contratto collettivo 5 luglio 1955, per gli impiegati dipendenti dalle aziende produttrici di articoli di occhialeria, astucci ed onduline per capelli, stipulato tra l'Associazione Provinciale Industriali e il Sindacato Provinciale della Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Belluno del 3 febbraio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Belluno, il contratto collettivo 5 luglio 1955, relativo agli impiegati dipendenti dalle aziende produttrici di articoli di occhialeria, astucci ed onduline per capelli, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati dipendenti dalle imprese produttrici di articoli di occhialeria, astucci ed onduline per capelli della provincia di Belluno.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 146, *foglio n.* 118. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 5 LUGLIO 1955 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI ARTICOLI DI OCCHIALERIA, ASTUCCI ED ONDULINE PER CAPELLI DELLA PROVINCIA DI BELLUNO

Addì cinque luglio millenovecentocinquantacinque, in Belluno,

tra

l'ASSOCIAZIONE FRA GLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI BELLUNO, rappresentata agli effetti del presente contratto dai signori comm. *Guglielmo Tabacchi* e *Monti Cristel* nella loro veste di Presidente e Vice Presidente del Sindacato Industriali Produttori Articoli da Occhialeria (S.I.P.A.O.), con l'assistenza del sig. *Enrico Paradisi* Segretario dell'Associazione stessa

e

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO in persona del suo Segretario sig. *Da Corte Angelo*, assistito dal cav. *Francesco Cecchini*, Segretario generale dell'Unione Sindacale di Belluno della C.I.S.L. e dai signori *Baratto* rag. *Florio* e *Genova Edvide* del medesimo Sindacato Abbigliamento,

è stato stipulato il presente Contratto collettivo provinciale da valere per le Aziende produttrici di articoli di occhialeria, astucci e onduline per capelli, della provincia di Belluno e per tutti gli impiegati da esse dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Il rapporto d'impiego, osservate le disposizioni legislative in materia, si costituisce con lettera di assunzione nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria per la quale si intende assumere l'impiegato e, in modo sommario, le mansioni cui dovrà attendere

3) la durata dell'eventuale periodo di prova;

4) l'eventuale prefissione di termine;

5) il trattamento economico iniziale.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relative agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equivalente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

d) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

e) certificato pe[illegible] ove richiesto dalla Ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

L'Azienda inoltre potrà, prima dell'assunzione, far sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di prima categoria, a quattro mesi per gli impiegati della seconda categoria e a tre mesi per quelli della terza categoria.

Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

La malattia e l'infortunio sospendono il periodo di prova purchè non abbiano una durata superiore al periodo stesso.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso e la risoluzione del rapporto di impiego può essere richiesta da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà della azienda, sarà corrisposta all'impiegato la retribuzione sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

L'impiegato che abbia prestato in epoca precedente la sua opera nella stessa Azienda e per le stesse mansioni, è esonerato dal periodo di prova.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

Art. 3.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *Categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici e amministrativi).

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª *Categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto e con una certa autonomia di iniziativa.

3ª *Categoria*: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B* (tecnici e amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni esecutive.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni che non richiedano alcuna particolare preparazione.

Art. 4.

CUMULO E MUTAMENTO DI MANSIONI - PASSAGGIO DI CATEGORIA

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o gruppo corrispondente alla mansione superiore.

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni inferiori o diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione di fatto e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di quattro mesi nel disimpegno di mansioni nelle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione e del posto.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) E DA OPERAIO A IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa Azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con un riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità, di una anzianità convenzionale quale impiegato, pari a sei mesi per ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio.

In ogni caso, nell'avanzamento di qualifica, il dipendente avrà diritto a conservare la retribuzione goduta, qualora tale retribuzione risulti superiore a quella derivante dall'applicazione del presente contratto.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 46 e fino alle 48 ore settimanali, l'Azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione il 25 % dello stipendio unificato. Dalle norme di cui sopra sono esclusi gli impiegati di laboratorio.

La quota oraria verrà determinata dividendo lo stipendio per 180.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana purchè non si superino le 9 ore giornaliere e le 48 settimanali. Per gli orari settimanali inferiori alle 44 ore, il recupero, a regime normale, delle ore del pomeriggio del sabato negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le 8 ore giornaliere.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE E GIORNI FESTIVI

L'impiegato ha diritto a un riposo settimanale in coincidenza con la domenica.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Agli effetti del presente contratto son considerati festivi:

a) le domeniche;

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre:

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio):
2) Epifania (6 gennaio):
3) S. Giuseppe (19 marzo).
4) Giorno dell'Angelo, lunedì dopo Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) Ss. Pietro e Paolo (29 giugno):
8) Assunzione di Maria Vergine (15 agosto);

9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) S. Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Saranno altresì considerate festive le giornate che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero in seguito stabilite da disposizioni legislative.

Per le festività di cui al punto *b*) che cadono di domenica o nei giorni festivi di cui al punto *c*), all'impiegato sarà dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile una quota giornaliera della paga di fatto.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

Sono considerate ore straordinarie quelle eseguite oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 del presente contratto.

Nessun impiegato tecnico od amministrativo potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, notturno o festivo salvo giustificati motivi di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro festivo	30 %
lavoro stra ordinario festivo	40 %
lavoro notturno	40 %
lavoro staordinario notturno	50 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione, si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile di fatto, ivi compreso gli eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito e le eventuali indennità continuative e di ammontare determinato.

Art. 9.

RETRIBUZIONE

Sono elementi della retribuzione:

a) lo stipendio base conglobato:
b) l'indennità di contingenza;
c) scatti biennali di anzianità:
d) aumento di merito:
e) tredicesima mensilità.

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese a mezzo busta paga, con la specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata, mentre l'Azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'Azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto con decorrenza dalla scadenza di cui al secondo comma del presente articolo. Inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, dopo 15 giorni di ritardato pagamento dello stipendio, con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di impiego.

L'impiegato può essere anche rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con partecipazioni agli utili, nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui al 1° comma del presente articolo.

Art. 10.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio presso una stessa azienda, hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione per dodici bienni della loro carriera, nella misura del 5 %.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati debbono essere ricalcolati percentualmente:

a) sui minimi contrattuali di stipendio base in atto alle singole scadenze mensili, fino all'entrata in vigore dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952;

b) sui minimi tabellari di stipendio base aumentati dell'indennità di contingenza dall'entrata in vigore del predetto accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Agli impiegati in servizio all'entrata in vigore del presente contratto, verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937

Per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1937 fino alla data di stipulazione dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952, l'importo degli aumenti già acquisiti sarà rivalutato con la concessione, per ogni scatto biennale, degli importi seguenti:

Impiegati di 1ª categoria	L. 450
Impiegati di 2ª categoria	» 375
Impiegati di 3ª categoria (gruppo *A*)	» 325
Impiegati di 3ª categoria (gruppo *B*)	» 300

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti di merito e periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 11.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà al dipendente impiegato la tredicesima mensilità, pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente, non oltre il 23 dicembre di ciascun anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno, all'impiegato saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Art. 12.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'Azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 % della retribuzione giornaliera.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedano la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*) dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 20 per cento.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'Azienda.

Art. 13.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 % del minimo contrattuale mensile conglobato della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 14.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze, salvo motivi di forza maggiore, debbono essere tempestivamente giustificate all'Azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda, l'Azienda può accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere, per tale periodo, la relativa retribuzione.

Tali permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 15.

CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati che contraggono matrimonio sarà concesso un permesso di quindici giorni di calendario con decorrenza della retribuzione normale.

Tale permesso non sarà computato nel periodo di ferie annuali.

Art. 16.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo feriale integralmente retribuito come il normale periodo di lavoro.

I periodi di riposo sono di:

giorni 12 lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a due anni;

giorni 17 lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre due anni fino a dieci;

giorni 22 lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre dieci anni fino a quindici;

giorni 26 lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre quindici anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.

Nel fissare l'epoca del riposo feriale annuale sarà tenuto conto da parte dell'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato, anche per un eventuale frazionamento delle ferie medesime.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova, saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva, per il mancato godimento delle ferie, per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'Azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato e di ritornare nella località dichiarata.

L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non verrà computato come ferie.

Art. 17

TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di 20 giorni. L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di anzianità ed al preavviso, salvo per gli impiegati di prima e seconda categoria per i quali, all'atto dell'assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento, nei quali casi l'impiegato che non lo accetta viene considerato dimissionario col trattamento economico di cui all'art. 27 del presente contratto.

Qualora peraltro l'impiegato comprovi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

Nel caso si debba procedere al licenziamento, l'impiegato ha diritto all'indennità di anzianità e al preavviso.

All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda, delle spese per il trasporto delle masserizie. Inoltre verrà corrisposto all'impiegato, limitatamente alla durata del viaggio per sè e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso previamente concordato nei limiti normali delle spese di viaggio (prima classe per gli impiegati di prima categoria, seconda classe per gli impiegati delle altre categorie), di vitto e di eventuali alloggi.

In aggiunta gli sarà corrisposto:

se celibe: un indennità di trasferimento commisurata a dodici giorni della retribuzione;

se capo famiglia: un'indennità di trasferimento commisurata a ventiquattro giorni della retribuzione.

Verrà inoltre corrisposta dall'Azienda una indennità supplementare pari all'importo di quattro giornate di retribuzione per ogni componente del nucleo familiare che con lui si trasferisca.

Qualora, per effetto di trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato, purchè notificato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione di trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chieda il trasferimento, non compete alcuna indennità nè rimborso spese.

All'impiegato trasferito per esigenze dell'Azienda che entro dieci anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, sarà dovuto il trattamento economico come sopra precisato, purchè il rientro avvenga entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

Il pagamento del sopracitato indenizzo sarà effettuato, da parte dell'Azienda a comprovata dimostrazione dell'avvenuto rientro dell'ex impiegato nella sede di origine entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto d'impiego.

Art. 18.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia, l'impiegato deve avvertire l'Azienda entro ventiquattro ore, salvo i casi di giustificato impedimento, ed inviare all'Azienda stessa il certificato medico entro tre giorni.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione di servizio dovuta a malattia od infortunio, all'impiegato, non in prova, verrà accordato il seguente trattamento:

1) per l'anzianità di servizio fino a cinque anni compiuti: conservazione del posto per 5 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione globale di fatto per i primi due mesi, del 50 per cento per i successivi 3 mesi;

2) per anzianità di servizio oltre cinque anni compiuti: conservazione del posto per otto mesi e corresponsione dell'intera retribuzione globale di fatto per i primi tre mesi, del 50 % per gli altri cinque mesi.

Uguali diritti spettano all'impiegato in periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

La malattia durante il periodo di prova sospende il rapporto di impiego per tutta la sua durata e comunque non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'Azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di anzianità ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alle indennità di anzianità o preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'azianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia od infortunio, si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti a favore dei lavoratori dell'industria.

Agli effetti del presente articolo, è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

Art. 19.

SERVIZIO MILITARE

Per i chiamati e richiamati alle armi valgono le norme di legge.

Art. 20.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne sono quelli stabiliti dagli accordi interconfederali vigenti.

Art. 21.

ASPETTATIVA

All'impiegato che ne faccia richiesta, potrà essere concessa una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

L'impiegato che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio, è considerato dimissionario.

Qualora l'Azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di quindici giorni.

L'impiegato che non ottemperi all'invito, si considera dimissionario.

Art. 22.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati, regolati dal presente contratto, è mantenuto in atto il trattamento previdenziale istituito con l'art. 25 del Contratto collettivo nazionale per gli impiegati dell'industria 5 agosto 1937, con le successive modifiche ed integrazioni.

All'atto dell'entrata in vigore del presente contratto, le Aziende eleveranno il massimale, di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale per gli impiegati dell'industria del 5 agosto 1937 ed all'art. 3 del contratto collettivo per il regolamento di previdenza per gli impiegati dell'industria del 31 luglio 1938, da lire sessantamila alla concorrenza delle retribuzioni effettivamente corrisposte.

Il contributo resta fermo nell'attuale misura del due per cento, di cui metà a carico dell'Azienda e metà a carico dell'impiegato.

Il trattamento di cui sopra sarà assorbito qualora, o per accordo stipulato fra le Confederazioni degli Industriali e dei Lavoratori o per provvedimenti di legge, la misura dei contributi sia aumentata.

Art. 23.

DOVERI DELL'MPIEGATO E DISCIPLINA AZIENDALE

Gli impiegati, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipendono dai loro superiori secondo l'organizzazione aziendale.

L'Azienda avrà cura di mettere il personale impiegatizio a conoscenza dell'organizzazione tecnica e disciplinare dell'azienda medesima e dei reparti dipendenti, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun impiegato è tenuto a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro e necessari alla produzione. Gli impiegati devono improntare i reciproci rapporti ai sensi della buona educazione e della necessaria armonia richiesta per il buon andamento aziendale.

Gli impiegati dovranno aver cura di osservare le disposizioni loro impartite dall'azienda per l'esecuzione e la disciplina del lavoro. Dovranno rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze. Conserveranno assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, non traendo profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni, non svolgendo conseguentemente attività contraria agli interessi dell'Azienda dalla quale dipendono. Non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

Avranno cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati.

Art. 24.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio:

d) sospensione dal lavoro con relativa decurtazione dello stipendio per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata soluzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti degli impiegati colpevoli di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

L'importo delle multe va devoluto all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie.

Art. 25.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:

mesi due per gli impiegati di 1ª categoria;
mesi uno per gli impiegati di 2ª categoria;
giorni 15 per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:

mesi tre per gli impiegati di 1ª categoria;
giorni 45 per gli impiegati di 2ª categoria;
giorni 30 per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:

mesi quattro per gli impiegati di 1ª categoria;

mesi due per gli impiegati di 2ª categoria:

giorni 45 per gli impiegati di 3ª categoria.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

La parte che riceve la disdetta, ai sensi del primo comma, potrà troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, la Azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'Azienda in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'Azienda, non ai sensi dell'art. 24, comma primo, lettera *c*), si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, numero 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937, l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

c) per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1955, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi la frazione di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e la partecipazione agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previden (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) cor iuti dall'Azienda: nessuna detrazione è invece amm sa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 22 del presente contratto.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto d'impiego in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'articolo 26 del presente contratto:

a) cento per cento agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età che si dimettano per contrarre matrimonio; ai dimissionari per malattia riconosciuta, infortunio e maternità: ai dimissionari che abbiano superato gli otto anni di anzianità ininterrotta presso l'Azienda;

b) settantacinque per cento ai dimissionari che abbiano compiuto i cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'Azienda;

c) cinquanta per cento ai dimissionari che non abbiano compiuto cinque anni di anzianità presso l'Azienda.

Art. 28.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE O DI INVALIDITÀ PERMANENTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 25 e 26 devono corrispondersi al coniuge e ai figli dell'impiegato o, in mancanza di questi ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate nel primo coma, le indennità sono attribuite secondo le norme s' cessione legittima.

Art. 29.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'Azienda, in caso di licenziamento o di dimissioni, er qualsiasi causa, ha l'obbligo di mettere a disposi-one dell'impiegato, all'atto della cessazione del rap-orto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione lla liquidazione per diritti che ne derivano, un certi-cato contenente la indicazione del tempo durante il uale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'Azienda, ella categoria di assegnazione e delle mansioni nella essa disimpegnate.

Art. 30.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'Azienda, in qual-iasi modo avvenga, non risolve di per sè il contratto i impiego ed il personale ad essa addetto conserva i uoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 31.

CONTROVERSIE

La domanda giudiziale concernente controversie che ovessero sorgere nell'applicazione del presente con-ratto o nello svolgimento del rapporto d'impiego, è im-roponibile se precedentemente la controversia stessa on sia stata sottoposta all'esame delle competenti As-ociazioni degli industriali e dei lavoratori firmatari lel contratto, per esperimentare il tentativo di conci-iazione delle parti.

Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperimen-ato entro quindici giorni dalla data di ricevimento del-a richiesta avanzata dall'Associazione sindacale pro-onente.

Art. 32.

COSTITUZIONE DEGLI USI E CONSUETUDINI DI MIGLIOR FAVORE

Restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate agli impiegati in servizio presso le singole Aziende alla data di decorrenza del presente contratto.

Art. 33.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Organizzazioni stipulanti hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti d'impiego, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle disposizioni generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 34.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato e gli accordi interconfederali relativi.

Art. 35.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore dal 1° luglio 1955 ed avrà durata fino al 31 dicembre 1956, intendendosi tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non disdettato da una delle parti, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento, tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9151998) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.